

Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bayu Utama Lestari

Jovanka Putri Felicia¹⁾, Sugandha²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : jovpf14@gmail.com, suganda.suganda@ubd.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat manajemen dan modal suatu perusahaan, yang penting bagi kelangsungan hidup perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Semua perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan dengan resiko kerugian yang seminimal mungkin. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memaksimalkan penggunaan faktor produktif dan faktor nonproduktif, yang meliputi modal, tenaga kerja, keterampilan karyawan, teknologi dan faktor lainnya. Dari semua faktor tersebut memang penting, namun yang terpenting adalah sumber daya manusia yaitu Karyawan. Jika tidak ada karyawan, tidak ada yang akan mengelola perusahaan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Aplikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25. Sampel terdiri dari 100 responden yang diambil sampelnya secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.

Hasil pengolahan data menghasilkan beberapa persamaan linier $Y = 10,421 + 0,265 X_1 + 0,366 X_2 + 0,449 X_3 + e$ yang artinya variabel setiap kali variabel X_1 , 0,265, 0,366 dan 0,449. Penelitian ini juga menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hubungan antara variabel motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 86,1%, sisanya sebesar 13,9% karena pengaruh faktor lain. Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bayu Utama Lestari.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh T-hitung untuk motivasi sebesar 8,412, T-hitung untuk komunikasi sebesar 5,247, dan T-hitung untuk disiplin kerja sebesar 13,280. Tabel 1.66055 diperoleh berdasarkan tabel distribusi t dari persamaan. Dengan kata lain, H_0 diterima dan H_a ditolak karena $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, dan uji-f memberikan nilai f-hitung 197,603 dimana nilai tersebut lebih besar dari tabel dan signifikansi 0,0000 dan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di perusahaan mana pun, sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga, maka diperlukan sumber daya manusia yang unggul untuk meningkatkan keterampilan dan mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan sumber daya manusia dapat membuat pondasi dasar yang kuat untuk bersaing di dunia bisnis. Untuk menciptakan sumber daya yang unggul, diperlukan berbagai bidang yang mendukung seperti motivasi, komunikasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan harus dibahas.

Motivasi memainkan peran yang sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain kata motivasi, terdapat kata lain seperti *move*, artinya penggerak, disebut juga dengan motivasi. Motivasi adalah kehendak yang mendorong kemauan individu untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap konsep memiliki tujuan yang harus dicapai. Sikap dan nilai yang tidak terlihat ini memberi individu kekuatan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat digunakan untuk menyimpulkan bagaimana manajer mempengaruhi proses karyawan untuk melakukan aktivitas dan memenuhi tugasnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, pengawas dan perusahaan.

Komunikasi merupakan alat untuk mengontrol dan mengenal setiap pekerjaan. Karena komunikasi ada sebagai bentuk interaksi dengan orang-orang di sekitar kita, komunikasi juga harus tepat atau bertujuan agar komunikasi dapat berjalan sesuai arah dan keadaan. Komunikasi yang memadai mempengaruhi potensi kinerja karyawan, bagaimana karyawan menerima komunikasi ini sebagai insentif untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya dan perusahaannya.

Disiplin merupakan suatu sikap dimana seseorang bersedia dan siap untuk mematuhi dan mengikuti norma-norma yang melingkupinya, dan kedisiplinan pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap tujuan instansi. Untuk mengoptimalkan produktivitas setiap karyawan, disiplin kerja diperhatikan untuk menghargai waktu.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan.

Menurut Andayani dalam (Jasmine and Hernawan 2023) mengatakan bahwa :

”Motivasi sebagai alat pokok sebuah perusahaan yang berhasil demi memelihara perkembangan tanggung jawab diperusahaan dengan strategi dan dukungan yang kuat.”

Menurut Rinitha Parameswari dalam (Wijaya, Bernita Orlando 2023) menyampaikan bahwa :

“Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan.”

Komunikasi

Menurut (Silaswara et al. 2021) mengatakan bahwa :

“Komunikasi adalah proses dimana seseorang menyampaikan pikiran dan idenya kepada orang lain dengan harapan penerima akan menangkapnya dan menggunakannya dengan tepat.”

Menurut Gunasekharanet dalam (Wahyuni, Sri 2022) menyatakan bahwa :

“Komunikasi merupakan keterampilan yang menunjukkan kemampuan personal sales membangun komunikasi yang baik dengan pembeli, mempunyai sikap yang santun, dan dapat mengontrol emosi.”

Disiplin Kerja

Menurut Hamali dalam (Sugandha et al. 2021) mengatakan bahwa :

”Disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan dan peraturan perusahaan.”

Menurut Bedjo Siswanto dalam (Eso hernawan 2021) mengatakan bahwa :

“Disiplin Kerja ialah suatu perilaku patuh, menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Menurut Miner dalam (Sugandha and Susandy 2021) mengatakan bahwa:

“Kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standardisasi yang jelas.”

Menurut Pujiarti dalam (Putri and Widiyanto 2022) mengatakan bahwa :

“Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.”

METODE

Jenis penelitian ini ialah kajian dan pengembangan (*research and development*) yakni studi yang dimaksudkan guna mengembangkan dan memvalidasi teori yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini mempergunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kuisioner lalu data dari sample populasi penelitian akan dianalisa atau diolah dengan metode statistik untuk diinterpretasikan.

Menurut Sugiyono dalam (Reichenbach et al. 2019)

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Menurut Sugiyono dalam (Reichenbach et al. 2019),

“Sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi.”

Jumlah populasi pada penelitian yang dilakukan ini meliputi karyawan-karyawan yang bekerja pada PT. Bayu Utama Lestari dengan jumlah 130 karyawan. Dimana dalam jumlah tersebut merupakan total seluruh karyawan di PT. Bayu Utama Lestari. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. Bayu Utama Lestari yang berjumlah 100 karyawan. Dengan pengambilan sampel menggunakan metode Slovin, rumusnya sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sample atau jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : Persentase kelonggran ketelitian, kesalahan pengambilan sample yang masih bisa di tolerir ; e=0.05

Perhitungan :

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2} = 98,1134$$

Hasilnya menjadi $n=98,1134$ dibulatkan menjadi 100.

HASIL

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) parsial dan simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.513	3.332

a. Predictors: (Constant), MOVITASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25.0

Dilihat dari dari output koefisien determinasi tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,517 atau 51,7%. Artinya, variabel Motivasi (X1) berpengaruh sebesar 51,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.346	3.859

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dilihat dari dari output koefisien determinasi tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,353 atau 35,3%. Artinya, variabel Komunikasi (X2) berpengaruh sebesar 35,3% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.732	2.469

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25.0

Dilihat dari dari output koefisien determinasi tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,735 atau 73,5%. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh sebesar 73,5% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	-------------------

			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.928 ^a	.861	.856	1.809	.861	197.603	3	96	.000

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

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25.0

Dilihat dari dari output koefisien determinasi tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,861 atau 86,1%. Artinya, variabel Motivasi(X1), Komunikasi(X2), dan Disiplin Kerja(X3) berpengaruh sebesar 86,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.421	1.390		7.496	.000
	MOVITASI	.265	.031	.380	8.412	.000
	KOMUNIKASI	.054	.035	.073	1.536	.128
	DISIPLIN_KERJA	.449	.034	.635	13.280	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25.0

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Penyusunan regresi dari data tersebut didapat dengan menggunakan angka pada kolom B yaitu *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B terlihat nilai konstan 10,421, nilai koefisien motivasi 0,265, nilai komunikasi 0,366 dan disiplin kerja 0,449.

Dari nilai koefisien sebelumnya didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 10,421 + 0,265 X1 + 0,366 X2 + 0,449 X3 + e$$

Keterangan :

Y = Peningkatan Kinerja Karyawan (Variabel Dependent)

A = Konstan

b₁ b₂ b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Komunikasi

X₃ = Disiplin Kerja

e = Error

2. Pada saat motivasi (X₁) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka peningkatan kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,265.

3. Pada saat komunikasi dalam bekerja (X_2) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka peningkatan kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,366.
4. Pada saat disiplin kerja (X_3) terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 poin, maka peningkatan kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,449.
5. Kriteria pengujian hitung :
 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
6. Dari kolom t diketahui bahwa t_{hitung} motivasi (X_1) adalah 8,412. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (α) $n - k = 100 - 4 = 96$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,66055. Dan memiliki arti t_{hitung} motivasi lebih besar t_{tabel} atau $8,412 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
7. Dari kolom t diketahui bahwa t_{hitung} komunikasi (X_2) adalah 5,247. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (α) $n - k = 100 - 4 = 96$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,66055. Dan memiliki arti t_{hitung} komunikasi dalam bekerja lebih besar t_{tabel} atau $5,247 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
8. dari kolom t diketahui bahwa t_{hitung} disiplin kerja (X_3) adalah 13,280. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (α) $n - k = 100 - 4 = 96$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,66055. Dan memiliki arti t_{hitung} disiplin kerja lebih besar t_{tabel} atau $13,280 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1940.641	3	646.880	197.603	.000 ^b
	Residual	314.269	96	3.274		
	Total	2254.910	99			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, MOVITASI, KOMUNIKASI

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25.0

Pembahasan:

Nilai signifikan $< 0,05$

Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$

Nilai $f_{hitung} = 2,70$

Nilai signifikan $0,000 < 0,05$

Nilai f-hitung $197,603 > f\text{-tabel } 2,70$

1. Dari tabel sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari table diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f-hitung $197,603 > f\text{-tabel } 2,70$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bayu Utama Lestari, yang dinyatakan dengan besaran pengaruh yang tertera pada kolom table *model summary* R Square sebesar 51,7% dan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *t-hitung* motivasi lebih besar dari *t-tabel* atau $8,412 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bayu Utama Lestari, yang dinyatakan dengan besaran pengaruh yang tertera pada kolom table *model summary* R Square sebesar 35,3% dan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *t-hitung* komunikasi lebih besar dari *t-tabel* atau $5,247 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bayu Utama Lestari, yang dinyatakan dengan besaran pengaruh yang tertera pada kolom table *model summary* R Square sebesar 73,5% dan hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *t-hitung* disiplin kerja lebih besar dari *t-tabel* atau $13,280 > 1,66055$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (R^2) motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 86,1%, selebihnya 13,9% dipengaruhi oleh hal lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil pengujian uji f menunjukkan nilai fhitung $197,603 > f\text{tabel } 2,70$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

REFERENSI

- Eso hernawan. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Rahayu Electric." *Journal of Management* 9 (April): 74–85.
- Jasmine, Anastasya, and Eso Hernawan. 2023. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Prospek Indonesia." *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 2 (1): 1–12. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>.
- Putri, Gladisa Anastasya, and Gregorius Widiyanto. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa." *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1 (1): 1–11. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>.
- Reichenbach, Andreas, Andreas Bringmann, Elsevier Enhanced Reader, Constantin J. Pournaras, Elisabeth Rungger-Brändle, Charles E. Riva, Sveinn H. Hardarson, et al. 2019.

- Silaswara, Diana, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, and Andy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cv. Pustaka Kreasi Mandiri.*
- Sugandha, Sugandha, Donny Yana, Hendra Hendra, and Fidellis Wato Tholok. 2021. "Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang." *ECo-Buss* 4 (2): 107–17. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.243>.
- Sugandha, and Chrisvany Susandy. 2021. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dayacipta Kemasindo." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1 (1).
- Wahyuni, Sri, Andy. 2022. "Pengaruh Social Media Marketing Dengan Dimensi Konteks , Komunikasi , Kolaborasi , Dan Koneksi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Lokal Sepatu Compass Kota Tangerang Pengaruh Social Media Marketing Dengan Dimensi Konteks , Komunikasi , Kola." *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 2: 1–15. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/NI/article/view/1565>.
- Wijaya, Bernita Orlando, Andy. 2023. "Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bina Adidaya." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 3 (1).