
DETERMINASI MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Liliana¹, Yuniarti², Muhni Pamuji³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan¹,

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bala Putra Dewa, Palembang, Sumatera Selatan²,

Fakultas Teknik, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan³

E-mail : ¹ liliana.ishak@yahoo.com, ² yuniartiibrahim@gmail.com,

³ muhni_pamuji@univ-tridinanti.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation, communication, and work discipline on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT Interbis Sejahtera Palembang. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population of this study consists of all employees of PT Interbis Sejahtera Palembang, with a total of 59 respondents. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. The data analysis technique applied in this study is path analysis with the assistance of SPSS software. The results indicate that motivation, communication, and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, motivation, communication, work discipline, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. The path analysis results confirm that job satisfaction plays an intervening role in mediating the relationship between motivation, communication, and work discipline on employee performance. This study highlights that employee performance improvement can be achieved through effective management of motivational and organizational factors supported by enhanced job satisfaction.

Keyword: motivation; communication; work discipline; job satisfaction; employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Interbis Sejahtera Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang dengan jumlah responden sebanyak 59 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, motivasi, komunikasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan faktor motivasional dan organisasional yang didukung oleh peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci : motivasi; komunikasi; disiplin kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, yang mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi (Hasibuan, 2019). Selain motivasi, komunikasi yang efektif dalam organisasi juga berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta memperlancar penyampaian informasi antara pimpinan dan karyawan (Robbins & Judge, 2017). Komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan koordinasi antarbagian.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif (Siagian, 2016). Namun demikian, pengaruh motivasi, komunikasi,

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung.

Kepuasan kerja dipandang sebagai faktor psikologis yang dapat memperkuat hubungan antara motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif dan kinerja yang lebih baik (Wibowo, 2017). Dengan demikian, kepuasan kerja diduga berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Interbis Sejahtera Palembang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian dengan jumlah responden sebanyak 59 orang.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja. Variabel

kepuasan kerja digunakan sebagai variabel intervening, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian (Ghozali, 2018). Sebelum dilakukan analisis jalur, data penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik guna memastikan kelayakan model regresi yang digunakan (Sugiyono, 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai corrected item-total correlation lebih besar dari nilai r-tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70, yang menandakan bahwa instrumen penelitian reliabel dan layak digunakan (Sugiyono, 2019).

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen, sedangkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak untuk dianalisis lebih lanjut (Ghozali, 2018).

Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja, komunikasi yang efektif, serta disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja, serta didukung oleh Robbins dan Judge (2017) yang menekankan pentingnya komunikasi dalam menciptakan kepuasan kerja. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan (Siagian, 2016).

Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui dorongan motivasional, komunikasi organisasi yang efektif, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Hasil penelitian ini mendukung pandangan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi, serta diperkuat oleh pendapat Wibowo (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.* Temuan ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran strategis dalam menjembatani berbagai faktor organisasional terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN**Simpulan**

Motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, motivasi, komunikasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang.

Saran

Manajemen perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan dan pengembangan karier, memperbaiki komunikasi organisasi agar lebih efektif, serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada