
PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN

¹⁾Riska Kaporina, ²⁾Liliana, ³⁾Ulil Amri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti, Palembang, Sumatera Selatan ¹⁾²⁾³⁾

E-mail : riskakaporina13@gmail.com ¹⁾ liliana.ishak@yahoo.com ²⁾
ulilamri@univ-tridianti.ac.id ³⁾

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of motivation, communication and work discipline on employee performance at PT Interbis Sejahtera Palembang. The sample in this study was 59 employees from PT Interbis Sejahtera Palembang. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24 computer program. The results of the research show that Motivation, Communication and Work Discipline have a simultaneous influence on Employee Performance at PT Interbis Sejahtera Palembang with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning that H_0 is rejected or H_a is accepted. Multiple linear regression equation $Y = 31.612 + 0.276 X_1 + 0.983 X_2 + 0.520 X_3$. Motivation has a partial influence on employee performance at PT Interbis Sejahtera Palembang with a significance of $0.014 < \alpha (0.05)$. Communication has a partial influence on employee performance at PT Interbis Sejahtera Palembang with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$. Work Discipline has a partial influence on Employee Performance at PT Interbis Sejahtera Palembang with a significance of $0.000 < \alpha (0.05)$.

Keywords: Motivation, Communication, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang dari karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 31,612 + 0,276 X_1 + 0,983 X_2 + 0,520 X_3$. Motivasi memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$. Komunikasi memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

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

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Industri makanan merupakan usaha yang prospektif di Indonesia, karena makanan merupakan suatu kebutuhan mendasar bagi manusia. Semakin berkembangnya industri makanan menimbulkan minat pengusaha untuk

menggarap bisnis makanan. Bukan hanya restoran dan kafe yang banyak bermunculan. Namun, bisnis rumahan seperti bisnis catering pun saat ini banyak bermunculan dan bersaing di pasaran. Adapun faktor yang dapat menyebabkan usaha Industri makanan tidak bertahan lama, antara lain faktor kurangnya sumber

daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

PT Interbis Sejahtera merupakan salah satu industri makanan ringan yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan khususnya kota Palembang. PT Interbis Sejahtera didirikan dengan misi turut berperan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam penyediaan makanan ringan yang meliputi biskuit dan wafer. Selain itu, dengan adanya pendirian pabrik ini diharapkan dapat membuka lapangan kerja bagi masyarakat Sumatera Selatan khususnya kota Palembang. PT Interbis Sejahtera merupakan perubahan dari PT Toronto (Akte Pendirian No. 32 tanggal 15 Juni 1978). PT Interbis Sejahtera merupakan perusahaan swasta nasional yang kemudian berubah status menjadi perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) dan namanya berubah menjadi PT Interbis Sejahtera.

Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. kinerja merupakan hasil dari unit operasional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017:157) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman

yang jelas tentang apayang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi dan kinerja karyawan dalam perusahaan, motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Menurut Pamela Dkk (2017:44) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Interbis Sejahtera Palembang dapat diketahui masih banyak masalah yang dihadapi sebagian besar dari para karyawan belum mampu menyelesaikan semua tugas sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat selesai. Selain itu, karyawan kurang inisiatif dalam bekerja. Jika ada kendala dalam pekerjaan mereka, karyawan hanya menunggu solusi dari atasan tanpa berusaha proaktif dan membantu mencari pemecahan masalah, hal ini dikarenakan kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan dan karyawan sehingga kurangnya respon karyawan sangat berdampak pada hasil kerja karyawan. Sangat sedikit karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat membrikan motivasi pada karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan

lebih baik lagi demi kepentingan perusahaannya.

Menurut Deddy Mulyana (2017:46) komunikasi sangat sering dilakukan dan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, karena hampir setiap saat dalam kehidupan dibutuhkan berkomunikasi antar individu hingga kelompok. Secara verbal terjadi pada saat seseorang dengan orang lain saling menyampaikan pesan, tetapi apabila seseorang dengan orang lain dalam jarak yang jauh dapat pula dilakukan dengan berbagai cara untuk berkomunikasi satu sama lain.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Interbis Sejahtera Palembang dapat diketahui banyaknya karyawan yang mengeluhkan komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Karyawan kurang melakukan komunikasi yang baik dengan sesamanya dan atasan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam bekerja. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar mampu meningkatkan komunikasi dengan baik terhadap karyawan. Peningkatan komunikasi ini pun diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena komunikasi yang baik, maka dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja mempunyai peran penting dalam kinerja. Menurut disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Menurut Rivai (2016:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Interbis Sejahtera Palembang dapat diketahui adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja, serta tidak memberikan kabar tidak masuk kerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan tindakan atau sanksi terhadap karyawan kurang disiplin jadi karyawan akan berfikir berulang kali untuk tidak disiplin dalam bekerja.

Berikut Penyimpangan disiplin kerja pada PT Interbis Sejahtera Palembang

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun				
		Alfa	Sakit	Izin	Terlambat	Total
2021	142	20	16	10	48	94
2022	142	32	10	12	32	86
2023	142	21	13	15	46	95
2024	142	24	8	11	42	85

Sumber : Laporan tahunan PT Interbis Sejahtera Palembang, 2024

Dari tabel 1. tersebut terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin di PT Interbis Sejahtera Palembang mulai tahun 2021 sampai dengan 2024, pada tahun 2021 total absensi karyawan sebesar 94 orang, menurun pada tahun 2022 sebesar 86 orang, meningkat kembali sebesar 95 orang dan menurun kembali pada tahun 2024 sebesar 85 orang.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang?

METODE PENELITIAN

Sumber dan Teknik Peumpulan Data

Sumber Data

Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat langsung dari banyak responden yang diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT InterbisSejahtera Palembang. Data tersebut diperoleh langsung dengan cara wawancara dan membagi kuisisioner atau daftar pertanyaan kepadakaryawan.

Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen– dokumen yang diterbitkan perusahaan seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, dan sejarah perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Observasi pada penelitian ini dilakukan secara terstruktur yaitu pengamatan dilakukan secara sistematis karena peneliti telah mengetahui aspek-aspek apa saja yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

3. Kuesioner

Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diinginkan dari responden. Menyusun pertanyaan kuesioner pada dasarnya sama dengan menyusun pedoman wawancara. Sebab, antar kuesioner dan wawancara perbedaannya hanya terletak pada cara atau media yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari subjek atau responden penelitian.

4. Studi Dokumen.

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:167) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang berjumlah 142 Orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:167) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang telah mendapatkan jumlah sesuai dengan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan Sampel kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut :

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

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e² = persisi (10%)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 142 karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{142}{1 + 142 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142 (0,01)}$$

$$n = \frac{142}{1 + 1,42}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

$$n = 58,67$$

Berdasarkan perhitungan di atas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang dari karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 59 responden yang telah mengisi data diri pada kuisisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	37%
2	Perempuan	37	63%
Jumlah		56	59

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	14	24%
2	31-40 Tahun	28	47%
3	41-50 Tahun	17	29%
Jumlah		56	59

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA	44	75%
2	DIII	2	3%
3	S1	13	22%
Jumlah		56	59

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,985**	0,252	Valid
X3.2	0,985**	0,252	Valid
X3.3	0,821**	0,252	Valid
X3.4	0,741**	0,252	Valid
X3.5	0,742**	0,252	Valid
X3.6	0,742**	0,252	Valid
X3.7	0,821**	0,252	Valid
X3.8	0,822**	0,252	Valid
X3.9	0,985**	0,252	Valid
X3.10	0,821**	0,252	Valid

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,885**	0,252	Valid
X1.2	0,430**	0,252	Valid
X1.3	0,813**	0,252	Valid
X1.4	0,430**	0,252	Valid
X1.5	0,533**	0,252	Valid
X1.6	0,787**	0,252	Valid
X1.7	0,902**	0,252	Valid
X1.8	0,518**	0,252	Valid
X1.9	0,815**	0,252	Valid
X1.10	0,787**	0,252	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,840**	0,252	Valid
Y.2	0,840**	0,252	Valid
Y.3	0,953**	0,252	Valid
Y.4	0,478**	0,252	Valid
Y.5	0,894**	0,252	Valid
Y.6	0,953**	0,252	Valid
Y.7	0,902**	0,252	Valid
Y.8	0,756**	0,252	Valid
Y.9	0,805**	0,252	Valid
Y.10	0,390**	0,252	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X2)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,768**	0,252	Valid
X2.2	0,768**	0,252	Valid
X2.3	0,880**	0,252	Valid
X2.4	0,387**	0,252	Valid
X2.5	0,402**	0,252	Valid
X2.6	0,402**	0,252	Valid
X2.7	0,449**	0,252	Valid
X2.8	0,768**	0,252	Valid
X2.9	0,302*	0,252	Valid
X2.10	0,387**	0,252	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Dari data analisis dapat dilihat nilai (rhitung) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai rtabel ,rtabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 59 maka didapat rtabel sebesar 0.252, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0.252 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
			Reliabel
Motivasi	0,868	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,786	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,936	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,928	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas uji realibilitas semua variable memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	556.357	3	185.452	21.833
	Residual	467.169	55	8.494	

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 15. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1 (Constant)	31.612		2.923	.005
Motivasi	.276	.285	2.525	.014
Komunikasi	.983	.679	5.981	.000
Disiplin Kerja	.520	.652	6.720	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi

1. Berdasarkan nilai sig dari tabel 15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$. artinya Ho ditolak atau Ha diterima
2. Berdasarkan nilai sig dari tabel 15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. artinya Ho ditolak atau Ha diterima
3. Berdasarkan nilai sig dari tabel 15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. artinya Ho ditolak atau Ha diterima

Pembahasan

Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang

Berdasarkan pada Uji Simultan (Uji F) t diketahui variabel Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya Ho ditolak atau Ha diterima.

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,519 atau 51,9%. Variabel Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$.

Menurut Chandra, Riny dan Syardiansah (2021:22) motivasi kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal dan dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safila Intan (2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Menurut Deddy Mulyana (2015:11) Komunikasi adalah proses

berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang bekerja untuk meningkatkan kinerja saat bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albeskit Pilanto (2024) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kabupaten Morowali Utara.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Driklen Nicoleman Marthes Pondaag (2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara)”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan

Persandian Kabupaten Minahasa Tenggara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian Pada PT Interbis Sejahtera Palembang. Peneliti Menyimpulkan Bahwa Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang berpengaruh secara simultan maupun parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan.
- Chandra, Riny dan Syardiansah. (2021) *Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Cuk Nyak Dhien*
- Deddy. Mulyana, (2017), *Komunikasi perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Pamela. Oloko, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Pilanto, A., Swedana, I. N., & Borman, R. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara*. Jurnal Kolaboratif Sains, 7(5), 1755-1760
- ondaag, D. N. M., Lengkong, V. P., & Saerang, R.T. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Minahasa*

Tenggara). **Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi**, 12(01), 652-661.

- Safila, I. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Rivai, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sugiono, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta