

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MATSUO PRECISION INDONESIA

Doni Rian Saputra¹), Daspar. , S. E. , M. M ²)
Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

E-mail : donirsaputra222@gmail.com¹: daspar@pelitabangsa.ac.id ²

ABSTRAK Kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Komunikasi kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Matsuo Precision Indonesia. Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yang digunakan yaitu dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para responden yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang telah disediakan pilihan jawabannya dengan menggunakan *skala likert*. Skala Likert dengan rentang skala 1-5. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 270 karyawan PT Matsuo Precision Indonesia, teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampel stratifikasi (*Stratified Sampling*) dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 73 responden menggunakan rumus *slovin*. Hasil dari Uji T menunjukkan nilai sig komunikasi kerja sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,307 > 1,995$) maka terdapat pengaruh antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai sig motivasi kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,601 > 1,995$) maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai sig disiplin kerja $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,000 > 1,995$) maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan Uji F secara simultan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($122,38 > 2,73$) maka terdapat pengaruh antara komunikasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari sebuah organisasi yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan apabila sumber daya manusia didalamnya memiliki satu tujuan yang sama, yaitu menjadikan organisasi atau perusahaan tempat dimana mereka bekerja mengalami peningkatan keuntungan dan berkembang di setiap tahunnya. Manusia merupakan faktor

utama penggerak dari seluruh proses yang ada didalam organisasi atau perusahaan, maka dari itu karyawan hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja (Lias dan Primadi : 2017). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam aktifitas bekerja. Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi dan pekerja untuk mencapai hasil. Setiap perusahaan pasti menginginkan agar target

kinerja sumber daya manusia mereka selalu maksimal agar perusahaan selalu mendapat keuntungan dan memiliki produktivitas tinggi. Tingkat kinerja pegawai dapat berubah-ubah karena di pengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini memfokuskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah komunikasi kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Setiap perusahaan memiliki sistem komunikasi tersendiri dalam upaya untuk menjalankan sistem operasionalnya. Komunikasi kerja yang baik adalah komunikasi yang dapat menjalin atau menyatukan persepsi yang ada didalam bagian-bagian perusahaan sehingga target dan tujuan bersama bisa tercapai. Untuk itu perusahaan harus menjalin sistem komunikasi kerja yang baik yang mampu menaungi setiap bagian-bagian dari perusahaan sehingga kinerja karyawan tetap terjaga atau bahkan dapat mengalami peningkatan.

PT Matsuo Precision Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri *Automotive* dengan memproduksi komponen-komponen kendaraan sebagai market utama. PT Matsuo Precision Indonesia adalah perusahaan yang sudah cukup lama berdiri dan beroperasi di daerah Kabupaten Bekasi dan terus berkembang sampai saat ini, sehingga sangat menarik untuk meneliti lebih jauh lagi tentang perusahaan ini. Salah satu yang menjadi perhatian dari manajemen PT Matsuo Precision Indonesia adalah kebijakan mereka yang sangat menjunjung tinggi kualitas produk yang mereka hasilkan dan menjaga kepercayaan para customer mereka. Kinerja PT Matsuo Precision Indonesia dapat dilihat dari kinerja karyawan di departemen produksi. Dimana PT Matsuo Precision Indonesia sendiri mempunyai kebijakan untuk tidak mengirimkan produk *NG* atau *zero claim* terhadap customer. Akan tetapi dalam beberapa bulan terakhir target tersebut

tidak tercapai. Hal ini menjadi masalah yang harus segera di selesaikan dan dicari sumber masalahnya agar menemukan solusi terbaik untuk menyelesaikan masalah tersebut. Dan semua jajaran manajemen harus bekerja sama untuk menyelesaikan masalah tersebut dan tentunya harus didukung oleh semua karyawan PT Matsuo Precision Indonesia. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam beberapa bulan terakhir terjadi peningkatan *customer claim* antara periode bulan Januari- bulan desember 2020.

Tabel 1
Data Customer Claim Periode Januari – Desember 2020

No	Bulan	Target	Actual	Performance
1	Januari	0	0	100%
2	Februari	0	0	100%
3	Maret	0	0	100%
4	April	0	0	100%
5	Mei	0	0	100%
6	Juni	0	0	100%
7	Juli	0	0	100%
8	Agustus	0	0	100%
9	September	0	2	80%
10	Oktober	0	1	90%
11	November	0	3	70%
12	Desember	0	3	70%

Sumber data : Penelitian yang diolah, 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pada bulan-bulan pertama tahun 2020 yaitu bulan Januari sampai Agustus tidak terjadi *customer claim* sehingga target zero claim tercapai. Tetapi mendekati akhir tahun terjadi *customer claim* dalam 4 bulan berturut-turut dan *customer claim* terbanyak terjadi pada bulan November dan Desember dengan 3 kasus *customer claim* sehingga target zero claim tidak terpenuhi dan performen perusahaan menurun. Dan terdapat kasus dimana *customer claim* tersebut terjadi karena kesalahan pengiriman yang kemungkinan terjadi karena adanya missskomunikasi antar bagian khususnya bagian produksi dan *delivery*. Dalam penelitian ini memfokuskan beberapa faktor

yang berpengaruh dengan kasus *Costumer Claim* yang terjadi di PT Matsuo Precision Indonesia.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah komunikasi kerja. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. (Robins 2016).

Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik. (Garnet *et al*, 2008). Komunikasi yang dilakukan oleh segenap lini manajemen perusahaan melalui pertemuan dapat dikatakan berintensitas baik. Seperti diadakan pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Namun komunikasi yang dihasilkan dalam pertemuan tidak berjalan dengan efektif yang secara keseluruhan dapat menimbulkan perbedaan pengertian dalam bekerja. Hal inilah yang menuntut setiap karyawan dan pimpinan untuk selalu peka dan saling berkoordinasi agar kelancaran kegiatan perusahaan tetap berlangsung dengan lancar.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi Kerja adalah rasa semangat kerja karyawan, agar karyawan mau memberikan segala keterampilan dan kemampuan serta kerja kerasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dari Zulfana

Khongida, Nining Purnamaningsih, dan Daniel (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut hasil penelitian dari Kasino dan Nurul Fitri Indrayanti (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor yang penting untuk menunjang kinerja karyawan hal ini dapat terjadi karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, meningkatkan kualitas kerja dan selalu optimis untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan semakin meningkat kinerja karyawan tersebut.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran atau rasa tanggung jawab dari seorang karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan standar dan mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil dari penelitian Luh Mang Indah Mariani (2017) dan Ni Ketut Sariyathi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut hasil penelitian dari Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, dan Daniel (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta menurut hasil penelitian dari Kasino (2020) dan Nurul Fitri.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:9 dalam Purba et al., 2019). Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana

pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Adapun menurut (Sedarmayanthi, 2010:260 dalam Hartono et al., 2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terdiri atas:

B.Komunikasi Kerja

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson 2011 dalam Wibowo (2014:165) komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna di transfer dari sender kepada receiver. Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam tim di selesaikan secara interdependent, saling bergantung dan menyangkut komunikasi di antara anggota. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Paripurna:2012). Semakin maju suatu organisasi semakin banyak pula tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, salah satu cara mengatasi tugas-tugas yang banyak sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi adalah dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Indikator Komunikasi kerja

Menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip dari Rensius (2016:17) indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi
Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
- b. Intensitas komunikasi
Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
- c. Efektivitas komunikasi
Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara

langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

- d. Tingkat pemahaman pesan
Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.
- e. Perubahan sikap
Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

C.Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara meningkatkan semangat kerja pegawai, agar pegawai mau memberikan segala keterampilan dan kemampuan serta kerja kerasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 1999 dalam Sutrisno, 2016:110) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun pengertian motivasi menurut (Hasibuan, 2009:141 dalam Arisanti et al.,2019) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Notoatmodjo, 2009:115 dalam Arisanti et al.,2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016:146) adalah sebagai berikut.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

D.Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan (Nasution, 2016).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, pegawai akan melaksanakan segala pekerjaannya secara sukarela, tidak berdasarkan paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Jadi, pegawai akan berkenan untuk menaati segala peraturan organisasi yang berlaku serta mengerjakan pekerjaannya,

baik secara sukarela ataupun secara terpaksa (Hasibuan 2016 : 193 – 194).

Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015 : 129-130) ada 2 macam bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu usaha untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan menaati pedoman kerja, norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan pokoknya adalah untuk menggerakkan pegawai agar berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu usaha untuk mengerahkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar pegawai tetap menaati peraturan yang berdasar atas pedoman yang berlaku pada organisasi. Pegawai yang melanggar disiplin harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang diterapkan, tujuannya agar dapat memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang diterapkan, dan memberikan efek jera kepada yang melanggar.

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, menurut (Singodimejo, 2000 dalam Sutrisno, 2016:94) Indikator kedisiplinan kerja yaitu :

a. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu bisa dilihat dari ketepatan waktu seorang pegawai ketika masuk kerja, jam istirahat, dan waktu ketika pulang kerja yang tepat sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab dan juga cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya

Taat terhadap aturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai didalam organisasi.

HIPOTESIS PENELITIAN

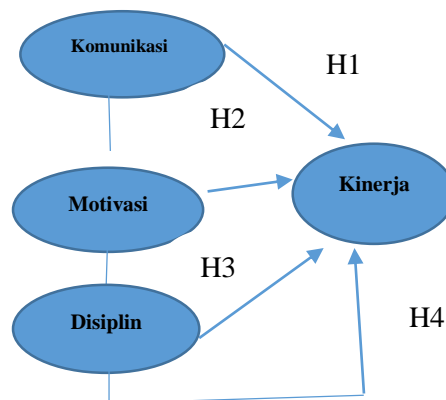
Hipotesis 1 : Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Hipotesis 2 : Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Hipotesis 3 : Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Hipotesis 4 : Apakah komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Gambar 1 Desain Penelitian



METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT Matsuo Precision Indonesia.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Matsuo Precision Indonesia yang berjumlah 270 orang. pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik statifikasi sampel dengan menggunakan rumus slovin.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuisiонер kepada karyawan PT Matsuo Precision Indonesia yang berisi daftar pertanyaan mengenai variabel yang sedang diteliti yaitu komunikasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja yang disusun berdasarkan pada indikator masing-masing variabel. Bentuk jawaban yang digunakan adalah menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:93) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesiонер. Suatu kuesiонер dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesiонер mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesiонер tersebut. Uji validitas dilakukan melalui bantuan laptop dengan menggunakan program software SPSS 25.0 for Windows. Dalam Penelitian ini dilakukan pengujian validitas kepada 73 responden. Pada uji validitas pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 73$ atau $df = n-2$

atau $73-2= 71$, r tabel pada 71 sebesar 0,2303 maka item tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini seluruh item dalam penelitian ini memiliki r hitung $>$ r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

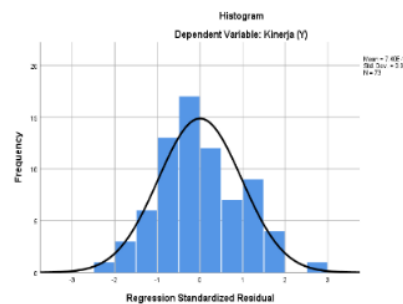
No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
1	Komunikasi Kerja	0,875	10	reliabel
2	Motivasi Kerja	0,886	10	reliabel
3	Disiplin Kerja	0,880	10	reliabel
4	Kinerja	0,838	12	reliabel

Dilihat dari hasil koefisien reliabilitas variabel Komunikasi Kerja (X_1) sebesar 0,875, Motivasi Kerja sebesar 0,886, Disiplin Kerja sebesar 0,880, dan Kinerja 0,838. Keempat variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar Histogram



Berdasarkan gambar histogram diatas, dapat dilihat kurva Kinerja memiliki garis yang menyerupai gunung atau lonceng. Serta kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan sisi kiri, artinya keberhasilan usaha memiliki kecenderungan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis
Tabel Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.240	1.624		8.770	.000
	Komunikasi Kerja (X1)	.249	.075	.281	3.307	.002
	Motivasi Kerja (X2)	.280	.078	.320	3.601	.001
	Disiplin Kerja (X3)	.337	.067	.395	5.000	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1997.324	3	665.775	122.385	.000 ^b
	Residual	375.361	69	5.440		
	Total	2372.685	72			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Komunikasi Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

PEMBAHASAN

1.Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Uji T untuk menguji hipotesis : Komunikasi Kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, digunakan kriteria :

Ho: $b \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi

Kerja terhadap Kinerja. HO diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Ha: $b_i \leq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan

terhadap Kinerja. Ho diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Komunikasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,307 > t_{tabel} 1,995$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

2.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji T untuk menguji hipotesis : Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, digunakan kriteria :

Ho: $b \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja. HO diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Ha: $b_i \leq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja. Ho diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,601 > t_{tabel} 1,995$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

3.Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji T untuk menguji hipotesis : Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, digunakan kriteria :

Ho: $b \leq 0$: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja. HO diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Ha: $b_i \leq 0$: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja. Ho diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,000 > t_{tabel} 1,995$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

4.Pengaruh Komunikasi Kerja,Motivasi Kerja,Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh komunikasi kerja (X1),motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 122,385 > f_{tabel} 2,73$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kerja,motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan yang telah di uraikan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1.Komunikasi Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Matsuo Precision Indonesia.Hasil Uji T secara parsial menunjukkan bahwa nilai sig

untuk pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,307 > t_{tabel} 1,995$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan dari Komunikasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

2.Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT Matsuo Precision Indonesia.Hasil Uji T secara parsial menunjukkan bahwa nilai sig untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,601 > t_{tabel} 1,995$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

3.Disiplin Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT Matsuo Precision Indonesia .Hasil Uji T secara parsial menunjukkan bahwa nilai sig untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,000 > t_{tabel} 1,995$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

4.Berdasarkan output dari Uji F diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh Komunikasi Kerja,Motivasi Kerja,dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai dari $f_{hitung} 122,385 > f_{tabel} 2,73$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi Kerja,Motivasi Kerja,dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Matsuo Precision Indonesia.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah :

a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT Matsuo Precision Indonesia dapat dilakukan dengan cara menjalin komunikasi yang harmonis dan terstruktur antara bawahan dan atasan, antara bagian departemen dan antara semua karyawan. Sehingga suasana kerja dalam perusahaan tetap kondusif dan nyaman.

b. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan lagi akan kesejahteraan karyawannya dengan cara memberikan penghargaan atas dedikasi yang dilakukan oleh para karyawan sehingga para karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih semangat lagi.

c. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih tegas dalam masalah kehadiran para karyawan dan menekankan kepada karyawan agar memiliki etika yang baik dalam bekerja bila perlu memberikan sanksi yang tegas, sehingga para karyawan akan merasa bertanggung jawab atas kehadirannya untuk bekerja dan memiliki etika yang baik selama berada dilingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afidathi, I. R. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Rayon Brebes). *jurnal manajemen*.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK – Volume 2 Nomor 1 Juli 2019 Pengaruh Motivasi Kerja..... (Arisanti, dkk)*, 101-118.

Dina Ramawati, H. T. (2020). The Effect Of Work Communication, Motivation And Discipline On Employee Performance Pt. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo. *Jurnal IJESS VOL 1 NO 1 MARCH 2020*, 1-15.

Febriyand, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Sub.Divisi Regional Iii.2 Tanjung Karang Bandar Lampung. *Skripsi*, 16-22.

Gilbert1, S. U. (2020). Pengaruh Komunikasi, Seleksi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalas Jaya Perkasa Medan. *Jurnal Warta Edisi 63, Volume 14, Nomor 1: 1-208*, 42-60.

Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara. .

Heryanto, R. A. (2018). The Effect of Work Motivation & Leadership Style on Working Discipline & Its Impact on Employee Performance in Adhi Karya Ltd, Padang. *Archives of Business Research – Vol.6, No.12*, 120-130.

Zulfana Khongida, N. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK – Volume 1 Nomor 1 Juli 2018*, 111-124.