

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DELTA DUNIA TEKSTIL IV PEKALONGAN

Fitriana Islamiyati¹, Wenti Ayu Sunarjo²
Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
Dewifitriana277@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (2) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (3) Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan (4) Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian disimpulkan bahwa (1) hipotesis disiplin kerja berpengaruh *negative* dan tidak signifikan dengan hasil t hitung sebesar 0,802 dengan taraf signifikansi yaitu $0,430 < 0,05$ (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar 2,783 dengan taraf signifikansi yaitu $0,010 < 0,05$. (3) Komunikasi organisasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 2,967 dengan taraf signifikansi yaitu $0,006 < 0,05$. (4) Disiplin kerja motivasi kerja, Komunikasi organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F. Hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung 47.331 Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

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

ABSTRACT

The objectives of this research are (1) To determine the influence of work discipline variables on employee performance (2) To determine the influence of work motivation variables on employee performance (3) To determine the influence of organizational communication variables on employee performance (4) To determine the influence of work discipline variables, work motivation, and organizational communication simultaneously on employee performance at PT. Delta Dunia Textile IV Pekalongan. This research uses a quantitative approach using a saturated sampling method. The sample in this study consisted of 30 respondents. Data collection methods use questionnaires, interviews and literature studies. The data analysis method uses multiple linear regression. The results of the research concluded that (1) the work discipline hypothesis had a negative and insignificant effect with a t count of 0.802 with a significance level of $0.430 < 0.05$ (2) Work motivation had a positive and significant effect on employee performance with a t count of 2.783 with a level significance is $0.010 < 0.05$. (3) Employee organizational communication has a positive and significant effect on employee performance with a t count of 2.967 with a significance level of $0.006 < 0.05$. (4) Work discipline, work motivation, organizational communication have a simultaneous effect on employee performance with the results of the F test. The calculation results show a calculated F value of 47.331. Using a significance limit of 0.05, a significance value of 0.000 is obtained which is smaller than 0.05.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Organizational Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini menjadikan persaingan semakin tinggi didalam dunia bisnis, perusahaan berusaha untuk dapat mempertahankan keberadaannya didalam persaingan bebas [1].Karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan. Jika tidak ada peran dari karyawan meskipun perusahaan memiliki alat-alat yang canggih, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Komunikasi yang baik akan menjadikan karyawan tidak terjadi mis komunikasi dalam aktivitas kerjanya.

Pada PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan terdapat beberapa karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang masih sangat rendah, namun link presentasinya sangat kecil, yaitu datang ke kantor tidak tepat waktu, kurangnya disiplin waktu atas keterlambatan kembalinya karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang, sehingga mengakibatkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan kurangnya disiplin karyawan seperti keluar kantor disaat jam kerja. Disiplin kerja juga akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas serta kinerja perusahaan meningkat.

Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan serta kinerja. Karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. motivasi kerja dapat mendorong karyawan menjadi semangat bekerja dan memberikan yang dimilikinya seperti kemampuan dan ketrampilan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komunikasi antara atasan dan bawahan juga perlu diperhatikan karena komunikasi atasan dengan bawahan akan menjadikan kerja semakin mendekati tujuan yang diinginkan. Komunikasi juga akan membuat karyawan semakin menjaga kekompakan dan semakin solid dalam menjalani tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu faktor motivasi karyawan juga akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja yang sejalan sesuai standar organisasi sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Penelitian menurut [2]Khongina Zulfana, 2018 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut [3]Siagan, 2022 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh [4]fransiska, Y &Tupti,2020 menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian menurut [5]R.H. Leppa, R.A.M., Kolengan., L.Sepang, 2021 menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut penelitian [6]Gafur, Indra dan Woro, 2022 yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh [7]Hibbatullah Rafif, 2021 menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut [8]Hasibuan, M (2013:23) disiplin kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkepentingan dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan oleh para pegawai akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan. Pendapat ini menekankan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kedisiplinan karyawan, dimana fungsi manajerial dan operasional perusahaan dalam hal pengelolaan dan pengawasan serta hasil dari pemberian balas jasa juga mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.[5]Menyatakan disiplin merupakan perilaku manajemen yang bertujuan menggerakkan peserta organisasi untuk mematuhi segala macam peraturan dan standar, baik secara tertulis maupun tidak, jika melanggar akan diberi sanksi.

[9]Menurut Faisal, Ikram 2022 mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai sebuah dorongan atau energy yang mampu membuat seseorang menjadi lebih semangat dalam menjalani pekerjaan serta membuat karyawan semakin kuat dalam hal mental dan kepercayaannya pada kemampuan diri sendiri.

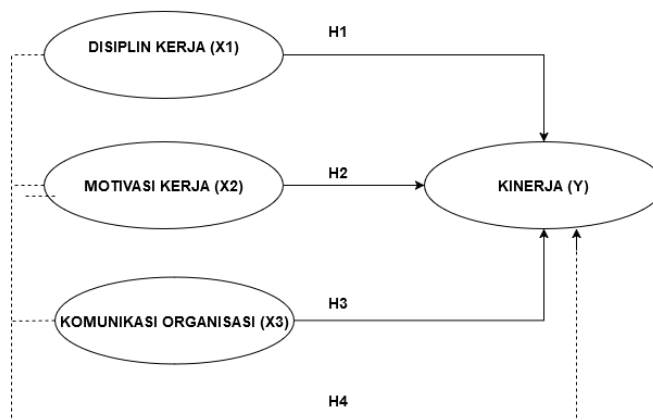
[10]komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakan. Khaerul Umam menyatakan bahwa indikator komunikasi yaitu: a. Jelas Komunikasi yang jelas akan membuat orang lain akan mengerti maksud yang dibicarakan. b. Tepat Komunikasi juga harus tepat jangan sampai berkomunikasi

dengan orang lain memberikan informasi yang kurang tepat. c. Konteks Komunikasi yang baik harus berada didalam konteks pembahasan yang dibutuhkan. d. Pengaluran Alur komunikasi harus diatur jangan berkomunikasi secara cepat karena bisa membuat orang lain tidak memahami komunikasi yang dilakukan. e. Kebudayaan Komunikasi juga harus disesuaikan dengan budaya karyawan dengan menggunakan logat dan bahasa yang dimengerti keduanya.

Menurut (Priansa, 2016), kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut ([6]), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Irianto dalam (Sutrisno, 2016) Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Dan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2016) diantaranya : 1) Efektivitas dan efisien, 2) Otoritas dan tanggung jawab, 3) Disiplin dan 4) Inisiatif. Menurut (Kasmir, 2016) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan SPSS 20.



Gambar 1. Model Penelitian

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1: Disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

H2: Motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

H3: Komunikasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

H4: Disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan pada PT Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

HASIL

Berikut hasil dari pembagian kuesioner di PT Delta Dunia tekstil IV pekalongan lini bagian kantor:

RESP	DISIPLIN KERJA (X1)					JUMLAH	MOTIVASI (X2)					JUMLAH	KOMUNIKASI (X3)					JUMLAH	KINERJA (Y)					JUMLAH
	PERTANYAAN NOMOR						PERTANYAAN NOMOR						PERTANYAAN NOMOR						PERTANYAAN NOMOR					
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	5	4	5	5	5	19	4	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	15	4	4	5	4	4	21
2	4	4	5	5	5	18	4	4	3	5	5	16	4	4	4	4	4	16	5	4	3	5	5	22
3	5	5	4	4	4	18	5	5	5	4	4	19	4	4	4	4	5	17	4	4	5	4	3	20
4	4	5	5	5	5	19	5	4	4	5	5	18	4	5	4	3	3	16	5	4	5	5	4	23
5	5	4	4	4	4	17	5	4	5	3	3	17	4	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
6	4	5	5	5	5	19	4	3	5	5	5	17	5	4	4	3	3	16	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	4	4	17	4	3	5	5	5	17	4	3	4	3	14	4	5	4	4	4	21	
8	5	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	18	5	5	5	4	4	19	4	5	5	5	4	23
9	4	5	5	5	5	19	5	5	5	4	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	4	16	1	1	2	2	2	6	2	2	1	2	7	1	2	3	2	1	9	
11	4	5	5	5	5	19	5	5	5	5	5	20	5	3	4	5	17	4	4	5	4	5	22	
12	5	5	4	5	5	19	5	4	5	4	4	18	4	4	5	4	17	5	4	5	4	5	23	
13	5	5	5	4	4	19	5	5	5	4	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	
14	4	4	5	4	4	17	4	5	3	5	5	17	5	4	5	3	17	3	5	4	4	4	20	
15	4	5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	23	
16	5	4	5	5	5	19	5	3	4	4	4	16	5	5	5	3	18	4	4	4	4	4	20	
17	4	4	5	4	4	17	5	3	3	3	3	14	5	5	5	3	18	5	5	4	3	4	21	
18	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25	
19	4	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	4	5	5	5	23	
20	4	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	20	4	4	4	5	17	4	4	5	5	4	22	
21	4	5	3	5	5	17	2	3	3	3	3	11	3	3	4	3	13	2	3	2	3	3	13	
22	5	4	4	4	4	17	5	5	4	4	4	18	4	4	3	5	16	4	5	3	5	4	21	
23	5	4	5	5	5	19	3	2	3	3	3	11	2	3	2	2	9	2	3	3	2	3	13	
24	5	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	4	5	4	5	5	23	
25	2	4	4	3	3	13	2	1	2	1	6	2	2	2	1	7	2	2	3	2	3	3	12	
26	3	4	4	5	5	16	4	5	5	5	5	19	4	4	4	5	17	5	4	5	5	3	22	
27	5	4	5	4	4	18	4	5	5	5	5	19	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20	
28	4	5	5	5	5	19	5	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	4	5	4	5	3	21	
29	4	4	5	5	5	18	4	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	5	4	22	
30	4	5	3	4	4	16	5	3	4	5	5	17	5	5	3	3	16	5	3	3	4	5	20	

Sumber: Data olah 2024

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut ini

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r tabel)	Taraf Sig. (a = 0.05)	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X1)	X1_1	0.688	0.361	0.05	Valid
	X1_2	0.394	0.361	0.05	Valid
	X1_3	0.587	0.361	0.05	Valid
	X1_4	0.72	0.361	0.05	Valid
MOTIVASI KERJA (X2)	X2_1	0.872	0.361	0.05	Valid
	X2_2	0.907	0.361	0.05	Valid
	X2_3	0.855	0.361	0.05	Valid
	X2_4	0.846	0.361	0.05	Valid
KOMUNIKASI ORGANISASI (X3)	X3_1	0.907	0.361	0.05	Valid
	X3_2	0.821	0.361	0.05	Valid
	X3_3	0.742	0.361	0.05	Valid
	X3_4	0.875	0.361	0.05	Valid
	X3_5	0.797	0.361	0.05	Valid
KINERJA (Y)	Y_1	0.897	0.361	0.05	Valid
	Y_2	0.836	0.361	0.05	Valid
	Y_3	0.873	0.361	0.05	Valid
	Y_4	0.786	0.361	0.05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indicator terhadap total konsep skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $>0,361$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kepercayaan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkaskan pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Alpha Pembeding	Keterangan
Disiplin Kerja	0,416	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,892	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja	0,862	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan konsep

pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43620431
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.716
Asymp. Sig. (2-tailed)		.685

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	B	Sig.
Constant	0,424	0,913
Disiplin kerja	0,202	0,430
Motivasi Kerja	0,471	0,010
Komunikasi Organisasi	0,542	0,006

Sumber: Hasil olah output SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 0,424 + 0,202 X_1 + 0,471 X_2 + 0,542 X_3 + e$

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
Constant	0,111	0,913
Disiplin kerja	0,802	0,430
Motivasi Kerja	2783	0,010
Komunikasi Organisasi	2.967	0,006

Sumber : Data hasil olah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa:

H1 : Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,802 dengan taraf signifikansi yaitu $0,430 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini, H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh *positif* dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

H2 :Hasil pengujian hipotesis motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,783 dengan taraf signifikasi yaitu $0,010 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

H3 : Hasil pengujian hipotesis komunikasi organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,967 dengan taraf signifikasi yaitu $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.227	3	126.409	47.331	.000 ^b
	Residual	69.440	26	2.671		
	Total	448.667	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data hasil olah SPSS (2024)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 47.331 Dengan menggunakan batas signifikasi 0,05, maka diperoleh nilai signifikasi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 0,802 signifikan pada 0,005. Sedangkan t tabel adalah sebesar 2,001 yang berarti t hitung > t tabel dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0,802 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu (Siagan, 2022).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 2,278 signifikan pada 0,010. Sedangkan t tabel adalah sebesar 2,001 yang berarti t hitung > t tabel dan nilai signifikan motivasi sebesar $0,010 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi (X2) secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu (fransiska, Y & Tupti, 2020).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 2,697 signifikan pada 0,06. Sedangkan t tabel adalah sebesar 2,001 yang berarti t hitung > t tabel dan nilai signifikan komunikasi sebesar $0,06 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa komunikasi (X3) secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F hitung memperoleh nilai F hitung sebesar 47,331 signifikan pada 0,000 sedangkan F tabel adalah sebesar 2,76. F Hitung > F tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$ dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh bersama-sama dan signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagan, (2022), fransiska, Y & Tupti, (2020), dan Gafur, Indra dan Woro, (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan T. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. Dalam penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Kesimpulan

Dilihat dari perhitungan, t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi kurang dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh *positif* dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi, komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran bagi perusahaan

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini:

1. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa disiplin kerja *positif* dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan. disarankan untuk tetap meningkatkan disiplin kerja kepada karyawannya agar karyawan mau dan rela untuk mematuhi SOP yang dibuat oleh PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.
2. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka PT. Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan disarankan agar meningkatkan motivasi kepada karyawannya agar karyawan merasakan bahwa mereka adalah asset perusahaan, motivasi juga dapat diberikan melalui ditingkatkannya sarana dan prasarana atau peralatan pekerjaan yang ada di perusahaan agar karyawan semakin mudah dalam melakukan pekerjaan.
3. Hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa komunikasi kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan peran penting untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangatnya akan turun karena karyawan akan merasa sangat kurang mendapat perhatian dari pimpinan.

Saran Bagi peneliti selanjutnya

1. Masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan
2. Keterbatasan jumlah responden dengan jumlah populasi yang ada di PT Delta Dunia Tekstil IV Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Indriyani and Farlianto, 'Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture', *J. Manaj. Bisnis Indones.*, vol. 5, no. 1, pp. 50–61, 2016.
- [2] Z. Khongida, N. Purnamaningsih, and D. Daniel, 'Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung', *JIMEK J. Ilm. Mhs. Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 111–126, 2019, doi: 10.30737/jimek.v1i1.284.
- [3] S. S. I. Siagian and K. Khuzaini, 'Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 4, no. 5, pp. 1–20, 2015.
- [4] Y. Fransiska and Z. Tupti, 'Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Maneggio J. Ilm. Magister ...*, vol. 3, no. September, pp. 224–234, 2020.
- [5] R. H. Leppa, R. A. M. Koleangan, and J. L. Sepang, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe and Resto Tomohon', *J. EMBA*, vol. 9, no. 2, pp. 1325–1334, 2021.
- [6] A. G. A Gafur, I. Prasetyo, and W. Utari, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas Dan Protokoler', *BBM (Buletin Bisnis Manajemen)*, vol. 8, no. 2, p. 90, 2022, doi: 10.47686/bbm.v8i2.404.
- [7] R. Hibatullah and S. A. Irawati, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep', *J. Kaji. Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 28–36, 2021, doi: 10.21107/jkim.v1i1.10594.
- [8] M. T. Manurung and I. Ratnawati, 'Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)', *Diponegoro J. Manag.*, vol. 1, no. 2, pp. 145–157, 2012.
- [9] F. Ikhrum, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi', *J. Sos. Ekon. dan Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 20–26, 2022, doi: 10.56244/sosiera.v1i1.490.
- [10] B. R. L. BAJ and A. A. W. BAJ, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco', *Behav. Account. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 249–258, 2023, doi: 10.33005/baj.v4i1.117.