

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALYA ARDIN MANDIRI MAKASSAR

**YUSRIEL DJASRYANSYAH TUNDRU
A021191098**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALYA ARDIN MANDIRI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

**YUSRIEL DJASRYANSYAH TUNDRU
A021191098**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2023**

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALYA ARDIN MANDIRI MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

YUSRIEL DJASRYANSYAH TUNDRU
A021191098

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji
Makassar, 06 Juli 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA

NIP. 194701151975031001



Prof. Dr. H. Jusni, S.E., M.Si

NIP. 1961101051990021002



Dr. Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., CWM

NIP. 197705102006041003

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALYA ARDIN MANDIRI MAKASSAR

disusun oleh :

YUSRIEL DJASRYANSYAH TUNDRU
A021191098

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 02 Agustus 2023 dan
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA	Ketua	1 
2.	Prof. Dr. H. Jusni, S.E., M.Si	Sekretaris	2 
3.	Prof. Dr. H. Muhammad Ali, S.E., M.S	Anggota	3 
4.	Daniella Cynthia Sampepajung S.E., M.Sc	Anggota	4 

Mengetahui,
Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Andi Aswan, SE, MBA, M Phil., CWM
NIP. 197705102005041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang Bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Yusriel Djasryansyah Tundru

Nim : A021191098

Jurusan/Program studi : Manajemen

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALYA ARDIN MANDIRI MAKASSAR

Merupakan karya tulis ilmiah yang saya buat secara sendiri dengan segala pengetahuan yang telah saya dapatkan selama melakukan proses belajar di bangku perguruan tinggi. Adapun dengan ini saya membuat pernyataan bahwa karya tulis ini saya buat sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar akademik pada perguruan tinggi, dengan tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah diterbitkan dan ditulis oleh peneliti lainnya. Apabila terdapat di kemudian hari unsur-unsur plagiarisme pada naskah ini saya bersedia dengan ketentuan yang berlaku menerima sanksi yang berlaku sebagaimana mestinya.

Makassar, 02 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Yusriel Djasryansyah

Tundru

PRAKATA

Tiada kata dan kalimat yang pantas penulis ucapkan selain puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan berkat-nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Alya Ardin Mandiri Makassar” yang merupakan syarat untuk mengerjakan tugas akhir dan menyelesaikan studi untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Skripsi ini yang disusun oleh penulis menggunakan bahasa yang sederhana diharapkan agar dapat bermanfaat bagi semua orang. Setiap kalimat yang tertuang dalam skripsi ini tak luput dari kekurangan serta kesalahan. Maka dari itu penulis dengan sangat menerima segala bentuk saran dan kritikan yang membangun demi kebaikan skripsi ini kedepannya, dengan selesainya skripsi ini tak terlepas dari segala doa, bimbingan, arahan, serta bantuan dari beberapa pihak.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang terkasih, tersayang dan tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, serta bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penulis menyusun skripsi ini. Terutama kepada orang tua penulis yang tak pernah lelah selalu membimbing dan menyemangati penulis, mengajarkan hal-hal yang baik, rela berkorban demi mendukung cita-cita penulis, semoga penulis akan jadi anak kebanggaan. Oleh karena itu, untuk kedua orang tua penulis, semoga diberikan

umur yang panjang, kesehatan dan rezeki yang melimpah, sehingga bisa menuntun anaknya menuju kesuksesan dan dijabah doa-doa serta harapan yang baik untuk anaknya. Terima kasih juga kepada saudara(i) penulis yang selalu ada dalam langkah penulis dan seluruh keluarga besar yang terus memberikan dukungan dan doa sampai hari ini. Tiada hal yang dapat penulis balaskan selain ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis. Semoga Tuhan senantiasa memberikan kesehatan dan perlindungan-Nya. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin, para Wakil Rektor dan beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, para Wakil Dekan dan beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Andi Aswan, SE., MBA.,M.Phil dan Ibu Dr. Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si sebagai Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Hasanuddin.
4. Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA selaku Pembimbing I dan Prof. Dr. H. Jusni, S.E.,M.Si selaku Pembimbing II atas segala kebaikan dan ketulusan dalam hal mendampingi dan membimbing penulis serta senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan saran yang konstruktif kepada penulis selama penulis menyusun skripsi ini.
5. Prof. Dr. , Muhammad Ali, S.E.,M.S selaku Penguji I dan Daniella Cynthia Sampepajung, S.E.,M.Sc. selaku Penguji II atas segala saran, masukan, serta ilmu yang diberikan kepada penulis selama proses penyusunan proposal penelitian ini.

6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, nasihat yang senantiasa akan penulis ingat, serta pengalaman yang tak terlupakan selama penulis kuliah, serta pengalaman yang tak terlupakan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin terutama atas segala bantuannya dalam pengurusan administrasi selama penulis menyusun skripsi ini.
8. Segenap Bapak dan Ibu karyawan PT Alya Ardin Mandiri, yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian skripsi di kantor PT Alya Ardin Mandiri Makassar.
9. Orang tua Penulis, Amin Tundru dan Asni Asseng yang selalu mendukung penulis .
10. Terkhusus kepada teman penulis di Fakultas Galib, Yusuf, Gabriel, Fatoni, Rifai, dan Fadlan sebagai teman seperjuangan dari maba sampai tingkat akhir, yang selalu menyemangati penulis dan memberi masukan dalam penyelesaian skripsi ini, selalu ada buat penulis dikala susah maupun senang.
11. Terkhusus kepada *Lil' Wolfie* yang selama ini selalu menemani dan mendampingi penulis, serta mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsinya, terima kasih sudah menjadi tempat yang nyaman untuk berkeluh kesah dari penulis.
12. Dan terkhusus kepada Nakiri Ayame dan Isla yang selalu ada untuk penulis
13. Seluruh teman – teman KKN Gelombang 109 Universitas Hasanuddin Posko 1 Desa Sambueja.

Banyak hal dan banyak orang yang sangat berjasa dalam kehidupan penulis. Sekali lagi dalam fase yang kali ini penulis lalui kembali mengucapkan banyak terima kasih untuk orang-orang yang belum sempat penulis sebutkan satu per satu. Semoga semua kebaikan mereka menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 02 Agustus 2023

Yusriel Djasryansyah Tundru

ABSTRAK

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Alya Ardin Mandiri Makassar

Yusriel Djasryansyah Tundru

Djabir Hamzah

Jusni

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri Makassar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, analisis regresi linear, pengujian hipotesis, dan uji T.

Berdasarkan hasil analisis yang telah di kemukakan , maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri Makassar yaitu secara parsial variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel independen yang paling dominan dalam hal ini motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri.

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

ABSTRACT

The Influence of Communication, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Alya Ardin Mandiri Makassar

Yusriel Djasryansyah Tundru

Djabir Hamzah

Jusni

This study aims to determine the effect of communication, motivation, and work discipline on employee performance at PT Alya Ardin Mandiri Makassar. The analytical method used in this study is descriptive quantitative, linear regression analysis, hypothesis testing, and T-test.

Based on the results of the analysis that has been put forward, it can be concluded from the results of the analysis regarding the influence of communication, motivation, and work discipline on employee performance at PT Alya Ardin Mandiri Makassar, namely that partially independent variables have a positive and significant influence. The most dominant independent variable in this case is motivation on the dependent variable, namely the performance of employees at PT Alya Ardin Mandiri.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
PERNYATAAN KEASLIAN	
PRAKATA	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Pengertian Manajemen SDM.....	6
2.2. Pengertian Komunikasi Dalam Manajemen	8
2.3. Pengertian Motivasi dalam Manajemen	11
2.4. Pengertian Disiplin Kerja	14
2.5. Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.6. Penelitian Terdahulu.....	17
2.7. Kerangka Berpikir	22
2.8. Hipotesis.....	25
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
3.1. Jenis Penelitian	27
3.2. Lokasi Penelitian	27
3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	28
3.4. Populasi dan Sampel.....	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6. Teknik Analisis Data	33
BAB IV	36
HASIL DAN PEMBAHASAN	36

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Deskripsi Data Responden.....	37
4.3 Penentuan Range	40
4.4 Teknik Analisis Data.....	44
4.5 Pembahasan	51
BAB V	54
KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	56

DAFTAR TABEL

Table 1 Penelitian Terdahulu	18
Table 2 Definisi Operasional Variabel	29
Table 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Di PT Alya Ardin Mandiri Makassar Tahun 2023	38
Table 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden Karyawan PT Alya Ardin Mandiri Makassar Tahun 2023.....	38
Table 5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden Karyawan PT Alya Ardin Mandiri Tahun 2023.....	39
Table 6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden Karyawan PT Alya Ardin Mandiri Makassar Tahun 2023	40
Table 7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Komunikasi (X1)	42
Table 8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Motivasi (X2)	42
Table 9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Disiplin Kerja (X3).....	43
Table 10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	44
Table 11 Hasil Linear Berganda.....	45
Table 12 Hasil Uji Validitas	47
Table 13 Hasil Uji Realibilitas.....	48
Table 14 Hasil Uji t.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Kerangka Pikir.....	25
Gambar 2 Struktur Organisasi PT Alya Ardin Makassar.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Mahasiswa	60
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	61
Lampiran 3. Nilai R tabel.....	66
Lampiran 4. Hasil Olah data SPSS Uji Validitas dan Realibilitas	67
Lampiran 5. Nilai T Tabel.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi hal utama yang perlu diperhatikan, karena memiliki peran krusial dalam menciptakan daya saing dan keberlanjutan bisnis. Untuk mencapai kinerja yang optimal, aspek-aspek penting seperti komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja harus dipahami dengan baik. Komunikasi yang efektif memfasilitasi aliran informasi yang tepat dan menyeluruh antara manajemen dan karyawan, sementara motivasi yang kuat mendorong semangat dan dedikasi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, disiplin kerja yang baik memastikan karyawan menjalankan tugas dengan konsisten dan profesional, berdampak positif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Dengan pertumbuhan teknologi dan dinamika bisnis yang cepat, perusahaan perlu mengantisipasi perubahan dan menghadapinya dengan strategi yang tepat. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja, adalah langkah awal yang penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, dengan menggali pandangan dan pengalaman karyawan di berbagai tingkatan dalam perusahaan. Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen

perusahaan dalam mengembangkan kebijakan, program pelatihan, dan strategi yang berfokus pada peningkatan komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Kinerja seorang karyawan adalah suatu hasil atau tingkatan pencapaian dari target atau sasaran yang harus dicapai sesuai tugas yang diberikan dan tanggung jawab masing masing dalam batas waktu tertentu. Menurut Joseph A. Devito (2013) komunikasi merupakan proses bertukar informasi antara 2 orang atau lebih, namun didalam organisasi komunikasi mempunyai peranan yang penting untuk membantu proses kerja dan mencapai hasil yang diinginkan organisasi. Didalam jurnal yang berjudul "Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance" menyebutkan bahwa komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Robbins (2013) mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.

Motivasi juga adalah faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang baik, karena motivasi merupakan keadaan dalam diri seorang yang ingin mencapai hal tertentu. Didalam organisasi komunikasi dan motivasi saling berhubungan. Komunikasi yang baik dapat memotivasi seorang karyawan untuk lebih giat bekerja. Dalam jurnal yang berjudul "The Impact Of Motivation On Employee Performance" mengatakan bahwa karyawan yang telah diberi

berbagai macam jenis motivasi seperti diberi bonus, cuti, promosi, dan kenaikan gaji membuktikan bahwa hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor komunikasi dan motivasi, ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Hasibuan (2017) mengatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas diberikan kepada mereka. Dalam jurnal yang berjudul "Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County" menyebutkan bahwa program kedisiplinan yang dijalankan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan mereka

Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang baik, mulai dari disiplin waktu hingga tata tertib atau peraturan organisasi. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau organisasi yang dimana tata tertib yang baik, maka semangat kerja, efektivitas dan efisiensi kerja akan meningkat. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kemampuan mereka untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat dicapai melalui kinerja karyawan itu sendiri. Melihat pentingnya komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja, maka dari itu PT Alya Ardin Mandiri juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawainya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam skripsi ini dapat dirumuskan.

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri di Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri di Makassar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri di Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Alya Ardin Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Alya Ardin Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri

1.4. Manfaat Penelitian

1. Pihak Perusahaan : sebagai masukan dan informasi kepada PT Alya Ardin Mandiri terkait pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pihak lain : sebagai acuan penelitian kepada objek yang sama

3. Pihak Penulis : sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen SDM

Kata manajemen berasal dari kata “Management” yang merupakan kata serapan dari bahasa Inggris. Kata “Management” juga berasal dari kata “to manage” yang berarti mengatur. Dalam *Encyclopedia of The Social Science* (dalam Rahman, 2020) menyatakan bahwa manajemen adalah sebuah proses pelaksanaan suatu aktivitas untuk meraih tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai sebuah profesi karena untuk mencapai posisi manajer dibutuhkan beberapa keterampilan khusus, mempunyai kode etik, dan dilakukan secara profesional. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu perencanaan, pengarahan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. (Tinangon, Kojo and Tawas, 2019).

Setelah mengetahui pengertian tentang manajemen dan SDM, selanjutnya adalah pengertian mengenai manajemen SDM itu sendiri. Menurut Hasibuan (dalam Susan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah seni dan ilmu yang mengatur peranan tenaga kerja dan hubungan yang

terikat diantaranya untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (dalam Mamiek dan Syarif, 2016) menyatakan bahwa , manajemen sumber daya manusia adalah rancangan dari sistem formal di dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk memastikan penggunaan minat dan bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah usaha untuk mengatur dan membina hubungan manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pada hakikatnya hal yang berperan penting untuk mencapai tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan setiap perusahaan atau organisasi harus memilikinya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam organisasi jika dibandingkan dengan teknologi atau modal dikarenakan manusia sendirilah yang mempunyai kendali terhadap faktor faktor tersebut.

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting karena merupakan kunci dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Pada dasarnya SDM adalah orang yang bekerja sebagai pemikir, perencana, dan penggerak tujuan organisasi itu sendiri.

Saat ini, perkembangan ilmu terbaru melihat karyawan sebagai modal atau aset bagi organisasi, bukan sebagai sumber daya saja. Dan oleh karena itu, muncul istilah baru selain HR (Human Resources), yaitu HC (Human Capital). Sdm disini dilihat sebagai aset yang sangat bernilai dan dapat dilipatgandakan. Sdm juga disini dipandang sebagai investasi bagi organisasi.

2.2. Pengertian Komunikasi Dalam Manajemen

Komunikasi berasal dari kata "Communicate" yang merupakan kata serapan dari bahasa Inggris yang berarti untuk bertukar pikiran, perasaan, dan informasi. Menurut Wilbur Schramm Komunikasi berasal dari kata-kata (bahasa) Latin *communis* yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila kita berkomunikasi, sebenarnya kita sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan (*commonnes*) dengan seseorang.

Paripurna (2012), menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Menurut Arni (2016), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.

Dengan komunikasi kita bisa berbincang dengan individu yang memiliki berbagai macam latar belakang, kepribadian, kepercayaan, pendidikan, dan kebudayaan. Manajer punya peranan penting dalam proses komunikasi karena manajer dapat mengetahui langkah langkah yang harus diambil untuk meningkatkan efektivitas komunikasi. Dalam meningkatkan efektivitas komunikasi diperlukan penggunaan umpan balik. Komunikasi dua arah ini

membuat proses komunikasi menjadi lebih baik dan lebih efektif. Para manajer atau pimpinan dapat membuat lingkungan yang mendorong terjadinya umpan balik dan mendapatkan umpan balik terhadap kegiatan yang dibuat oleh mereka sendiri.

Tipe komunikasi dan bagaimana cara mereka dalam menyampaikan pesan kepada bawahannya dapat menentukan jumlah umpan balik yang mereka terima. Namun, manajer harus berperan aktif untuk menjaga dan memastikan adanya umpan balik yang terjadi. Komunikasi tatap muka dan peranan aktif manajer yang partisipatif menjadi salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas komunikasi melalui penggunaan umpan balik.

Pimpinan dan manajer harus mempunyai kemampuan komunikasi yang baik dan menjadi seorang komunikator yang efektif. Dalam proses mencapai tujuan organisasi manajer harus selalu berkomunikasi dengan bawahannya agar rencana yang telah dibuat dapat dijalankan dengan baik. Seorang manajer dapat melakukan fungsi fungsi manajemen melalui interaksi dan komunikasi dengan orang lain.

Efektivitas komunikasi berperan penting dalam proses keberhasilan komunikasi dengan tujuan menyampaikan pesan. Tanpa komunikasi yang efektif pelayanan yang diberikan dapat berkurang, organisasi memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat memberikan pelayanan terbaik mereka. Efektivitas komunikasi ditentukan oleh kedua pihak yaitu komunikator dan komunikan, dengan cara si komunikator menyampaikan pesannya dengan baik sehingga dipahami dengan baik oleh komunikan yang dimana pesan tersebut merupakan pokok dari pembahasan yang mengarah pada kesatuan pendapat.

Menurut Sutardji (2016) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

a. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator

2.3. Pengertian Motivasi dalam Manajemen

Motivasi berasal dari kata *move* dari bahasa latin yang berarti “menggerakkan”. Motivasi pada dasarnya adalah kebutuhan yang tak akan pernah bisa terpuaskan dari seorang individu yang dapat merangsang dorongan perasaan yang kuat. Menurut Hasibuan (2017) Motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi juga bisa diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang berdasar pada bagaimana dia berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Widodo (2015) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar.

Motivasi adalah hal yang sering dijumpai dalam organisasi, terutama jika menyangkut orang-orang yang berada didalamnya. Pemberian motivasi atau

pemotivasian adalah sebuah pekerjaan dari manajemen yang sederhana tetapi bisa menjadi rumit dalam pelaksanaannya. Hal ini bisa terjadi karena pemotivasian yang dilakukan oleh manajer hanya membutuhkan pengetahuan tentang apa yang dibutuhkan oleh bawahannya. Begitu pun dikatakan rumit karena proses mencari pengetahuan tersebut tidak mudah untuk dilakukan karena terdapat perbedaan kebutuhan di setiap bawahan atau anggota organisasi.

Motivasi adalah akibat dari hubungan individu dengan situasi yang mereka hadapi, baik itu situasi internal maupun situasi eksternal. Manajer menganggap motivasi adalah sebuah ciri dari seorang individu, karena diantara individu yang berada didalam organisasi adayang memiliki motivasi dan ada juga yang tidak memiliki motivasi. Dalam hal pekerjaan, manajer sering menganggap individu yang tidak memilki motivasi adalah seseorang yang malas, begitu pula sebaliknya, individu yang memiliki motivasi yang kuat dianggap sebagai seseorang yang rajin. Namun pada kenyataannya tidaklah demikian, masing masing inidividu memilki motivasi yang berbeda yang menjadi penyebab perilakunya yang malas atau rajin dalam melakukan pekerjaan. Sebagai contoh seorang akuntan perusahaan yang biasanya lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya namun sangat cepat jika menghitung keuangan pribadinya atau seorang *customer service* yang enggan berbicara lama dengan klien namun bisa menjadi berjam jam jika berbicara dengan teman atau bahkan kekasihnya.

Tiap orang memiliki citra dan menginginkan diperlakukan dalam cara yang mendukung citra tersebut. Intinya, tiap orang sangat termotivasi untuk berperilaku dalam cara yang dapat memenuhi kebutuhannya dan kunci keberhasilan pemimpin terletak pada kemampuan memotivasi anggota

organisasi dalam usaha memenuhi dan mendukung kebutuhan “tingkat tinggi” tersebut.

Adapun Indikator-indikator motivasi kerja menurut Mc. Clelland (2016) menjelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk mencapai kesuksesan (Need for achievement)

Motivasi untuk sukses yaitu seperti kemampuan membangun sebuah hubungan yang baik sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya, dan juga kemampuan pegawai untuk berusaha keras mencapai kesuksesan dalam karirnya melalui kinerja.

2. Kemauan untuk mencapai kekuasaan (need for power)

Mendorong pegawai untuk bertindak secara wajar dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa orang mungkin selalu berpengaruh agar dihormati di lingkungan kerjanya, dan ada juga yang suka mengatur pegawai lainnya. Dorongan ini sebenarnya untuk merasa puas dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, atau untuk lebih memperhatikan pengaruh kebanggaan, dan keuntungan pada orang lain.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi (need for affiliation)

Kebutuhan untuk bekerja sama dalam memotivasi, Adapun orang-orang dengan motivasi ini seringkali berpikir bahwa pekerjaannya adalah motivasi untuk berteman, bergaul dan bekerja sama antara sesama pegawai yang bekerja.

2.4. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hal yang biasanya diperhatikan sebelum memasuki sebuah organisasi adalah mengikuti peraturan organisasi tersebut. Semua karyawan pun juga memiliki aturan, norma, kesadaran diri masing masing dan ada beberapa karyawan yang mempunyai aturan dan norma yang bertentangan dengan organisasinya. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya konflik didalam organisasi.

Disiplin pada dasarnya adalah sebuah pembatas kebebasan dari karyawan dan biasanya digunakan untuk mencegah terjadinya konflik. Disiplin didalam organisasi dapat dilakukan apabila karyawan didalam organisasi tersebut mematuhi peraturan organisasi. Maka dari itu jika sebuah organisasi dapat menjanjikan bahwa karyawan mereka mematuhi sebagian atau seluruh peraturan, bisa dibilang organisasi tersebut telah berhasil menjalankan sebuah disiplin kerja.

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (Dalam Sari 2013) sebagai berikut :

- a. Kepatuhan pada peraturan
- b. Efektif dalam bekerja
- c. Kehadiran tepat waktu
- d. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

2.5. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses

melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan

Pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat dari situasi dan kondisi kerja sehari-hari dan bisa juga kinerja karyawan tersebut adalah sebagian dari kemampuan sebenarnya dari karyawan tersebut.

Kinerja seseorang juga dapat dilihat dari komunikasi dia dengan karyawan lain, motivasi apa yang membuatnya menjadi seorang karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, dan apakah karyawan tersebut sudah menjalankan disiplin kerja yang membuatnya mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Robbins (2013), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas kerja dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang disesuaikan.
3. Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dari awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya>
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hal yang penting untuk menjadi perbandingan dan acuan yang memberikan gambaran terhadap hasil hasil penelitian sebelumnya tentang komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja ini disadari untuk melakukan penelitian perlu ada suatu bentuk hasil penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pembanding dalam penelitian. Untuk itu pada bagian ini akan diberikan penjelasan mengenai penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini.

Table 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p>PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MAKASSAR</p> <p>(Oki Agustian 2019)</p>	<p>1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik kota Makassar.</p> <p>2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik kota Makassar.</p> <p>3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik kota Makassar.</p>	Kuantitatif Deskriptif	<p>1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar.</p> <p>2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor badan pusat statistik kota Makassar.</p>

2	<p>PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DENOV PUTRA BRILIAN TULUNGAGUNG</p> <p>(Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel 2018)</p>	<p>1. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.</p> <p>2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.</p> <p>3. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung</p> <p>4. Untuk mengetahui pengaruh variabel</p>	Kuantitatif Deskriptif	<p>1. Pengujian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Pengujian membuktikan bahwa komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>
---	--	---	------------------------	--

		komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung		
3	<p>Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika</p> <p>(Ely Hopidah Nasution, M. Khoiri 2023)</p>	Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Kualitatif Studi Kepustakaan	<p>Komunikasi, disiplin kerja dan motivasi merupakan variable yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika. Komunikasi, disiplin kerja, serta motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi penting agar karyawan dapat dengan mudah mengerjakan pekerjaannya karena sudah paham apa yang harus dilakukan. Disiplin kerja dalam PT Kharisma Karya Kartika dapat diterapkan dengan menentukan jam kerja tepat waktu serta mengerjakan pekerjaan dengan tertib dan tepat waktu</p>

4	<p>PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MINA PEGUYANGAN DI DENPASAR</p> <p>(Luh Mang Indah Marian, Ni Ketut Sariyathi 2017)</p>	<p>Untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kuantitatif Asosiatif</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.</p>
5	<p>PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUJUH SUMBER BERKAH PANDEGLANG</p> <p>(Sri Ndaru Arthawati, Diki Kurnia 2021)</p>	<p>Untuk mengetahui Motivasi (X1) Komunikasi (X2) dan Disiplin kerja (Y) terhadap Kinerja karyawan PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang,</p>	<p>Kuantitatif Deskriptif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan dengan Uji Hipotesis T bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.</p>

Figure 1

2.7. Kerangka Berpikir

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada banyak, namun penulis hanya menggunakan 3 faktor dalam penelitian ini yaitu komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja. Kerangka penelitian ini berpusat pada 3 faktor tersebut, yang dimana faktor tersebut yang berperan sebagai variabel bebas dan berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Pertama, menurut Paripurna (2012), menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Menurut Arni (2016), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.

Hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar yang dilakukan oleh Oki Agustian (2019) menunjukkan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 1,740 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,091 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota Makassar. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 2,034 dan t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor badan pusat statistik kota Makassar.

Kedua, menurut Hasibuan (2017) Motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi juga bisa diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang berdasar pada bagaimana dia berperilaku dengan cara-cara tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Widodo (2015) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi dapat memiliki dua sumber dorongan yaitu dorongan dari dalam dan dorongan dari luar.

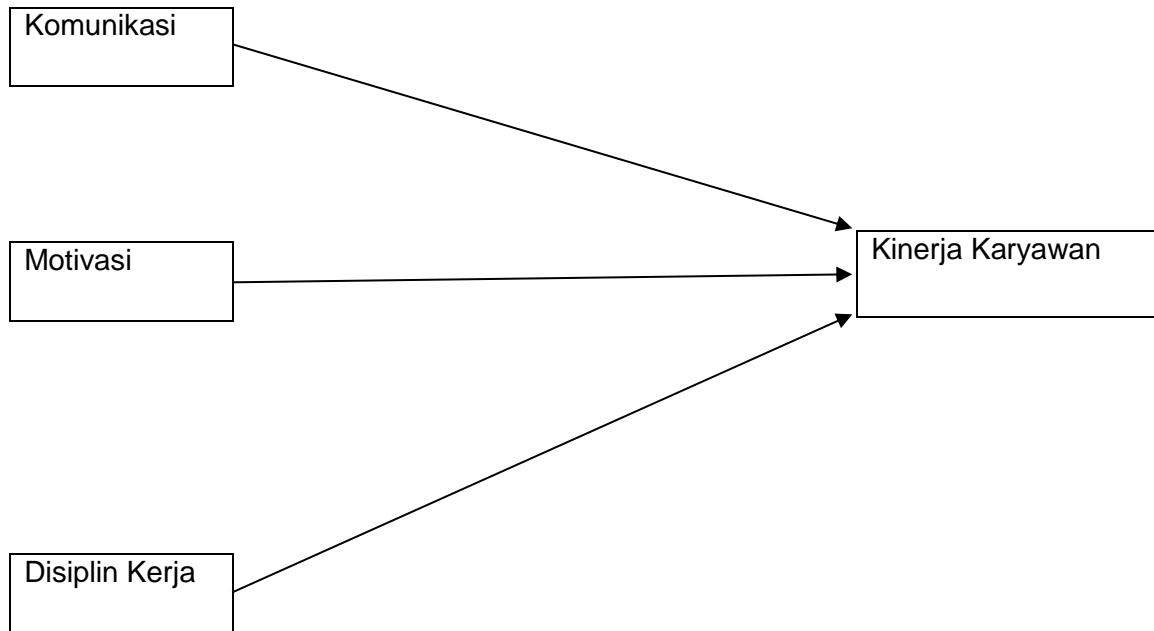
Hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang yang dilakukan oleh Sri Ndaru Arthawati, dan Diki Kurnia (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang didapatkan dari olah data hasil dengan program bantuan IBM SPSS Versi 25, yang terbukti bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mengacu pada hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dilakukannya uji T dan hasilnya diperoleh bahwa nilai t-hitung sebesar $2,237 > t\text{-tabel } 2,028$ dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Koefisien variabel Motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,041 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tujuh Sumber Berkah.

Ketiga, menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung yang dilakukan oleh Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, dan Daniel (2018). Pengujian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan, t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi kurang dari 0,05.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada skema kerangka berpikir berikut :

Gambar 1 Skema Kerangka Pikir



2.8. Hipotesis

Hipotesa adalah pendapat sementara dari kesimpulan permasalahan suatu penelitian. Dikatakan sementara karena pendapat yang diberikan berdasarkan pada aturan yang belum terbukti kebenarannya.

Dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesa yang diberikan dalam penelitian ini adalah

1. Diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri
2. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri

3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Alya Ardin Mandiri