

## Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia

Andriani Andriani<sup>1\*</sup>, Kardinah Indrianna Meutia<sup>2</sup>, Nita Komala Dewi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Email : [202010325042@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325042@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>, [kardinah.indrianna@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:kardinah.indrianna@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>,  
[nita.komala@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:nita.komala@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>

Korespondensi penulis : [202010325042@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325042@mhs.ubharajaya.ac.id) \*

**Abstract.** *This research aims to test whether Work Discipline, Work Motivation and Work Communication have an effect on employee performance. The method used in this research uses quantitative methods. The population in this study were employees at PT. Alpha Technology Indonesia. The sample used in this research used a saturated sample using the Slovin formula calculation to obtain 133 respondents. Data analysis using SmartPLS 4.0 The analysis method used is descriptive analysis, validity test, reliability test, R-Square test, F-Square test and hypothesis test. The research results show that work discipline has no effect on employee performance with a t-statistic of  $0.790 < 1.96$ , then the research results also show that work communication has no effect on employee performance, this is shown by a t-statistic value of  $0.910 < 1.96$  However, there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance with a t-statistic value of  $6.635 > 1.96$ . This shows that the greater the employee's motivation, the better the employee's performance will be*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan di PT. Alpha Teknologi Indonesia. Penggunaan sampel dalam sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan perhitungan rumus slovin yaitu didapatkan 133 responden. Data analisis menggunakan SmartPLS 4.0 metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji R-Square, F-Square dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t-statistik  $0,790 < 1,96$ , lalu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai t-statistik  $0,910 < 1,96$  namun adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik  $6,635 > 1,96$ . Hal itu menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan

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

### 1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, membuat perusahaan-perusahaan di industri teknologi menghadapi, persaingan yang semakin ketat. Agar tetap relevan dan kompetitif di pasar yang dinamis ini, perusahaan tersebut harus memastikan kinerja optimal dari karyawannya.

Kinerja konseptual dapat diamati dari dua sudut pandang, yaitu kinerja individu pegawai kinerja organisasi. Dengan kata lain, ketika seseorang bekerja disuatu organisasi, pekerjaan adalah sekumpulan perilaku dan aktivitas individu yang selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran output dari pekerjaan pekerjaan seorang

karyawan, sehingga kinerja dapat dijelaskan sebagai output dari pekerjaan atau kemampuan seorang pegawai dan memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditetapkan, secara kualitatif dan kuantitatif.

Wexley dan Yukl (2005) menemukan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain yaitu, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan menurut Magkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah elemen personal dan komponen Komunikasi Kerja organisasi, antara lain penjelasan pekerjaan yang terperinci, wewenang yang sesuai, tujuan tantangan dalam pekerjaan, dana pola komunikasi yang efektif, dan Hubungan yang seimbang, suasana pekerjaan yang penuh hormat aktif dan penuh potensi karir dan kesempatan pekerjaan yang relatif layak peningkatan. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan Kedisiplinan kerja yang berasal dari pegawai itu sendiri dan motivasi yang datang manajer atau dari pegawai itu sendiri dan komunikasi yang baik antara rekan pekerjaan dan pemimpinan dan menyelesaikan segala tugas yang ada.

Keberhasilan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, Disiplin Kerja. Menurut Rivai (2010), Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan memotivasi mereka untuk mengubah perilaku, dan meningkatkan kesadaran mereka terhadap norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu untuk menumbuhkan sikap disiplin, hendaknya pimpinan berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya, menyampaikan segala norma yang berlaku dalam perusahaan, dan menciptakan rasa bahwa karyawan dapat menaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan sangat berharap dengan adanya motivasi dari para pengelola, maka seluruh insan perusahaan sangat mengharapkan dapat menciptakan Disiplin Kerja yang baik demi perkembangan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Motivasi dan Disiplin Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan Motivasi Kerja pegawai adalah dengan memberikan pelatihan vokasi kepada seluruh karyawan dan hasilnya akan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Efektivitas motivasi sendiri akan terlihat ketika karyawan termotivasi dan menerapkannya sesuai dengan kebutuhannya. Sebab efek motivasi tidak hanya dirasakan oleh karyawan saajan juga tidak hanya dirasakan oleh perusahaan saja

Yang diperlukan perusahaan bukan hanya motivasi saja namun yang terpenting adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting untuk setiap fungsi perusahaan karena sistem dan manajemen bisnis dikendalikan oleh komunikasi, perusahaan yang baik harus mampu memperhitungkan aktivitas karyawan dalam menjalankan usahanya. Tujuan komunikasi sendiri adalah menyampaikan kesadaran dan pemahaman antar atasan dan pegawai. Kualitas

tata kelola perusahaan dinilai melalui proses komunikasi (Razi dan More,2008), komunikasi yang efektif terwujud dalam peningkatan kinerja karena karyawan mampu menunjukkan kolaborasi yang baik.

PT Alpha Teknologi Indonesia adalah sebuah perusahaan teknologi yang berbasis di indonesia. Perusahaan berfokus pada pengembangan perangkat lunak dan sistem informasi. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan dan solusi teknologi, termasuk pengembangan perangkat lunak khusus, integrasi sistem, manajemen basis data, juga konsultasi teknologi. PT Alpha Teknologi Indonesia juga terlibat dalam beberapa proyek pengembangan aplikasi seluler dan web.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada PT Alpha Teknologi Indonesia, masih teridentifikasi permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang optimal, hal ini disebabkan karena sebagian pegawai yang kurang menyadari bahwa tugas yang diberikan kepadanya merupakan tugas representatif yang harus mereka penuhi, masalahnya sudah teratasi dan dijelaskan namun kenyataannya masih ada beberapa karyawan mendelegasikan pekerjaan kepada orang lain atau terlambat memenuhi janji pekerjaan karena berbagai alasan. Dari segi disiplin, kurang efektifnya waktu pekerjaan pegawai, terbukti masih adanya karyawan yang tidak masuk pekerjaan pada jam pekerjaan saat ini.

Berdasarkan penjelasan latar belakang penulisan diatas. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memperdalam topik tersebut sehingga diputuskanlah judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALPHA TEKNOLOGI INDONESIA”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (Mulyadi, 2016: 63), kinerja adalah output dari pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas yang diberikan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Moehariono (Paat, Mantiriand Sampe, 2021), kinerja adalah tingkat kinerja dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan, dan strateginya menjelaskan Uraikan rencana organisasi Anda.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, dan mampu menegakkan aturan-aturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan menolak menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang dikemukakan Hasibuan dalam

majalah tersebut (Sari dan Masruroh, 2018). Disiplin Kerja adalah sikap yang dijiwai rasa ketaatan untuk memenuhi peraturan menurut peraturan yang telah ditetapkan, dan peraturan itu harus benar-benar dilaksanakan. Sebab, jika aturan tidak dilaksanakan maka akan ada sanksi jurnal (2020)

### **Motivasi Kerja**

Siagian menulis dalam Jurnal (2021) bahwa motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok pekerjaan secara eksternal agar mau melakukan sesuatu,” kata Samsuddin dalam majalah Masu (2021). Hasibuan menulis dalam Jurnal (2019) bahwa motivasi adalah pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat pekerjaan seseorang sehingga orang tersebut dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

### **Komunikasi Kerja**

Nurmasari dan Zulkifli (2015: 191) menyatakan bahwa komunikasi adalah bagian dari proses penyampaian gagasan dan informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi juga mencakup ekspresi wajah dan intonasi. Cangara's Rogers (2011: 20) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian gagasan dari suatu sumber kepada satu atau lebih penerima dengan maksud untuk mengubah perilaku.

## **3. METODE PENELITIAN**

Menurut Fahcruddin (2019), desain penelitian atau rincian alur pekerjaan yang dilakukan selama penelitian memberikan gambaran dan arahan tentang apa yang akan dilakukan ketika melakukan penelitian, dan memberikan gambaran tentang apa yang harus dilakukan selanjutnya. Apakah penelitian telah selesai atau dilakukan Sedangkan definisi Nasution (2019) menyatakan bahwa “desain penelitian adalah suatu rencana bagaimana data akan dikumpulkan dan dianalisis sedemikian rupa sehingga dapat dilaksanakan secara ekonomis sesuai dengan tujuan penelitian”. Pengumpulan data dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang ditanyakan atau dibagikan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Survei adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menghadirkan serangkaian pertanyaan atau pendapat tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2021). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program SmartPLS 4.0. Metode kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada fakta ilmiah. Metode kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data acak untuk mempelajari populasi dan sample.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas pada *smartPLS* 4.0 dapat dilihat dari dua hal, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Untuk *convergent validity* dapat diukur dari nilai *loading factor*, sedangkan *discriminant validity* dapat diukur dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, *Square root of AVE* dan *cross loadings*. *Loading factor* menggambarkan seberapa besar keterkaitan antara indikator-indikator pada masing-masing variabel.

**Tabel 1. Uji Convergen Validity (Loading Factor)**

Nomor Pernyataan	Hasil Pengujian	Keterangan Validitas
<b>Pernyataan Disiplin Kerja (X1)</b>		
X1.1	14,414	Valid
X1.2	30,571	Valid
X1.3	12,719	Valid
X1.4	21,125	Valid
X1.5	25,109	Valid
<b>Pernyataan Motivasi Kerja (X2)</b>		
Nomor Pernyataan	Hasil Pengujian	Keterangan Validitas
X2.1	29,159	Valid
X2.2	15,758	Valid
X2.3	23,454	Valid
X2.4	11,496	Valid
X2.5	12,268	Valid
X2.6	17,734	Valid
<b>Pernyataan Komunikasi Kerja (X3)</b>		
Nomor Pernyataan	Hasil Pengujian	Keterangan Validitas
X3.1	6,606	Valid
X3.2	16,745	Valid
X3.3	17,456	Valid
X3.4	20,283	Valid
X3.5	27,823	Valid
X3.6	20,811	Valid
X3.7	26,545	Valid
X3.8	18,320	Valid
<b>Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)</b>		
Nomor Pernyataan	Hasil Pengujian	Keterangan Validitas
Y.1	14,272	Valid
Y.2	21,013	Valid
Y.3	9,715	Valid
Y.4	14,800	Valid
Y.5	7,862	Valid
Y.6	17,017	Valid

Sumber data diolah menggunakan *smart PLS 4.0 (2024)*

Berdasarkan hasil uji *convergen validity* pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing indikator pada variabel X1, X2, X3 dan Y dinyatakan valid karena nilainya  $>0,5$  sehingga data dapat diproses.

Selanjutnya menganalisis nilai *discrimant validity* yang berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berdasarkan tabel *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus terpenuhi agar dapat dikatakan valid adalah 0,5, nilai AVE hasil dari penelitian tersebut dapat dilihat melalui tabel dibawah ini seperti yang tercantum:

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel atau Konstruk	Average Variance Extracted (AVE) (>0,5)
Disiplin Kerja (X1)	0,713
Motivasi Kerja (X2)	0,679
Komunikasi Kerja (X3)	0,707
Kinerja Karyawan (Y)	0,701

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel dapat dikatakan valid diskriminan dikarenakan hasil nilai AVE yaitu >0,5.

### Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan memiliki realibilitas yang baik apabila variabel tersebut memenuhi kriteria nilai sesuai dengan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), yaitu *cronbach's alpha* diatas > 0,7 dan *composite reliability* diatas > 0,5.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel**

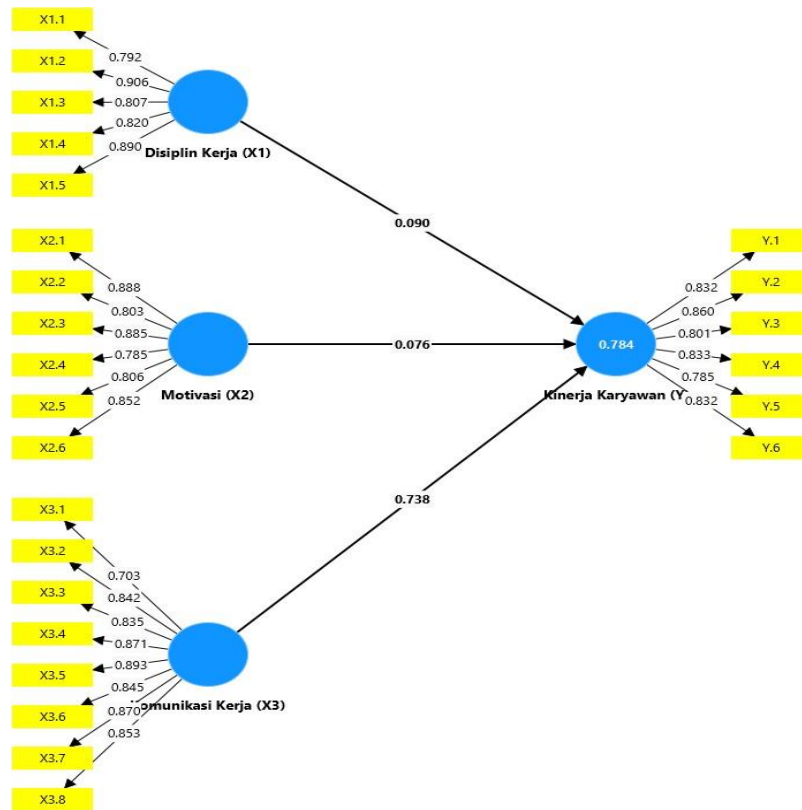
Variabel atau Konstruk	Hasil Pengujian		Keterangan Reliabilitas
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	
Disiplin Kerja (X1)	0,899	0,925	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja (X2)	0,905	0,927	<i>Reliable</i>
Komunikasi Kerja (X3)	0,940	0,951	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,891	0,934	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diartikan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel memiliki nilai > 0,7 dan *Composite Reliability* dari masing – masing variabel memiliki nilai > 0,5 sehingga dapat disimpulkan dari masing – masing variabel tersebut dalam penelitian ini reliabel.

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Berikut ini merupakan model struktural pengujian inner untuk memprediksi korelasi antara variabel dependen terhadap variabel independen:



**Gambar 1. Pengujian inner model atau model structural**

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0

Pengujian *inner model* atau model *structural* dilakukan untuk melihat Hubungan Hubungan antara variabel, nilai signifikan dari model penelitian, Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara seperti yang Tercantum:

### R-Square

Nilai R-square memiliki standar pengukuran dimana R-Square dapat dinyatakan kuat jika memiliki nilai 0,75, dinyatakan moderat yaitu 0,50 dan dinyatakan rendah yaitu 0,25 (Ghozali & Latan, 2020). Berikut merupakan nilai *R-Square* dalam penelitian ini, yaitu seperti yang Tercantum:

**Tabel 4. Hasil Uji R-Square**

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,784

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0

Berdasarkan data pada tabel .1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* variabel Kinerja karyawan (Y) adalah 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa 78,4% variabel *Kinerja karyawan* dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan 38,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang berada diluar variabel yang diteliti.

### **Path Coefficient**

*Path Coefficient* digunakan untuk mengetahui besaran nilai masing – masing pada diagram jalur. Nilai pada Patch coefficient atau *path coefficient* memiliki kisaran antara -1 hingga +1. Semakin mendekati -1 menunjukkan bahwa korelasi tersebut bersifat negatif. Berikut merupakan nilai *path coefficient* didalam penelitian ini, yaitu seperti yang Tercantum:

**Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficient**

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	0,090
Motivasi Kerja (X2)	0,738
Komunikasi Kerja (X3)	0,076

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui nilai dari path coefficient pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki Hubungan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,090. Sedangkan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki Hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan(Y) yaitu sebesar 0,738. Variabl Komunikasi Kerja memiliki Hubungan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,076

### **F -Square**

*F – Square* digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *F – Square* memiliki standar pengukuran, dimana *F– Square* dapat dinyatakan besar jika memiliki nilai yaitu 0,35 dinyatakan moderat yaitu 0,15 dan dinyatakan kecil yaitu 0,02 (Ghozali & Latan, 2020). Berikut merupakan nilai *F – Square* dalam penelitian ini, seperti yang tercantum:

**Tabel 6. Hasil Uji F-Square**

Variabel	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0,007
Motivasi Kerja	0,408
Komunikasi Kerja	0,008

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0



Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan nilai *F-Square* pada variabel Disiplin Kerja memiliki dampak yang yang kecil terhaddap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi Kerja memiliki dampak yang moderat terhadap Kinerja Karyawan, lalu dapat dilihat bahwa Komunikasi Kerja memiliki dampak yang kecil terhadap Kinerja Karyawan.

## Hasil Hipotesis

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>
Disiplin Kerja (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0.090	0,079	0,114	0.790	0,430
Motivasi Kerja (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0,738	0,743	0,111	6.635	0,000
Komunikasi Kerja (X3) > Kinerja Karyawan (Y)	0.076	0,077	0,084	0.910	0,363
Disiplin Pekerjaan (X1) > Motivasi Kerja (X2) & Komunikasi Kerja (X3) > Kinerja Karyawan (Y)	20.889	20.720	1.310	453.075	0.000

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0

Uji hipotesis dengan metode path analysis digunakan untuk menguji besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada masing – masing variabel penelitian. Berikut merupakan penjelasan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

### 1. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai P –Values sebesar  $0,430 > 0.005$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan t-statistic sebesar 0,790 yang berarti  $< 1,96$ . Maka nilai tstatistic  $<$  t-table artinya hipotesis pertama (H1) ditolak dan dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### 2. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan data pada tabel 18.1 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan nilai tstatistic sebesar 6.635 yang berarti syarat dari nilai t-statistic  $> 1,96$ . Maka nilai t-statistic  $>$  t-table artinya hipotesis kedua (H2) diterima dan dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data yg telah disajikan juga pada tabel, dapat diketahui nilai dari original sample sebesar 0,413 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan yang dimana semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi peluang karyawan untuk berpindah ke tempat pekerjaan yang baru atau terjadinya kinerja karyawan yang sangat tinggi.

### **3. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai P-Values sebesar  $0,363 > 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan nilai t-statistic sebesar 0,910 yang berarti  $< 1,96$ . Maka nilai t-statistic  $<$  t-table artinya hipotesis ketiga (H3) ditolak dan dinyatakan bahwa Komunikasi Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### **4. Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan data tabel menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai PValues sebesar  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan nilai t-statistic sebesar 453,075 yang berarti syarat dari nilai t-statistic  $> 1,96$ . Maka nilai t-statistic  $>$  ttable artinya hipotesis pertama (H4) diterima dan dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komunikasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan data yang telah disajikan juga pada tabel 18.1, dapat diketahui nilai dari original sample sebesar 20.889 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimana dengan adanya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target yang telah direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis pertama menguji dampak langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, dimana Disiplin Kerja yang dialami oleh karyawan PT. Alpha

Teknologi Indonesia memiliki Disiplin Kerja yang cukup. dalam hal ini dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja tidak menjadi suatu masalah dalam suatu perusahaan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, uji hipotesis membuktikan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, dimana Motivasi Kerja yang didapat oleh karyawan PT. Alpha Teknologi Indonesia mempunyai beberapa faktor seperti 1) Gaji, 2) Bonus, 3) Tunjangan yang diterima oleh karyawan, dari faktor tersebut dapat diambil kesimpulan semakin tinggi Motivasi Kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan didalam perusahaan. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang terjadi pada karyawan maka akan menimbulkan tingginya tingkat kinerja karyawan karyawan.

## **3. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukan bahwa pada variabel lingkungan pekerjaan diperoleh nilai t-statistic sebesar 0,910, dengan nilai signifikansi sebesar 0,363 lebih besar dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05 dan nilai t-statistic yang lebih kecil dari nilai tstatistic yaitu sebesar 1,96. Hasil penelitian membuktikan bahwa Komunikasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alpha Teknologi Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh masing-masing variabel, penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu variabel independen (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Besar sample yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu 133 responden karyawan PT. Alpha Teknologi Indonesia. Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan seperti yang Tercantum:

#### **1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat dikarenakan berbagai faktor yang ada didalam PT. Alpha Teknologi Indonesia, seperti kemampuan karyawan, pengawasan serta sanksi hukum yang diberikan.

#### **2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat**

dikarenakan berbagai faktor yang ada didalam PT. Alpha Teknologi Indonesia, seperti pengakuan, kompensasi, juga latihan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

3. Komunikasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat dikarenakan berbagai faktor yang ada didalam PT. Alpha Teknologi Indonesia, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja di dalam perusahaan

4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini dapat dikarenakan berbagai faktor yang ada didalam PT. Alpha Teknologi Indonesia, seperti kemampuan, pengawasan serta sanksi hukum, pengakuan, kompensasi, juga latihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja di dalam perusahaan.

## **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diperoleh oleh peneliti dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian seperti yang Tercantum:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengambil judul variabelvariabel selain yang ada didalam judul penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Alpha Teknologi Indonesia. Hal ini dilakukan agar dpaat dijadikan sebagai perbandingan sekaligus sebagai pelengkap dalam penelitian ini.

2. Bagi PT. Alpha Teknologi Indonesia

Bagi PT. Alpha Teknologi Indonesia khususnya kepada pimpinan, agar dapat mengupayakan dalam peningkatan kinerja karyawan agar lebih bisa menyeimbangkan antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja, dikarenakan ketika 3 faktor tersebut berjalan dengan bersamaan dapat lebih meningkatkan kualiatas kinerja karyawan

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Frilianda, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anara Trisakti Medika. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 1209–1220.
- Gunawan, N. F., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., & Widjanarko, W. (2024). Pengaruh beban kerja kompensansi dan motivasi terhadap kinerja driver ojol di Duren Jaya Kota Bekasi. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1), 689–702.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The influence of work environment, work discipline and motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49.
- Lestari, S., & Damayanti, R. F. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pondok Gede). *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.430>
- Martindo, O., & Sutardjo, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank Nagari Pusat Kota Padang. *Matua Jurnal*, 5(4), 254–265.
- Nuruh, R. P. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 7(2), 10–19.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189–196.