



**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(STUDI PADA PT. MITRA CIPTA ABADI MULIA)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :  
**Fatmasari  
21901081284**



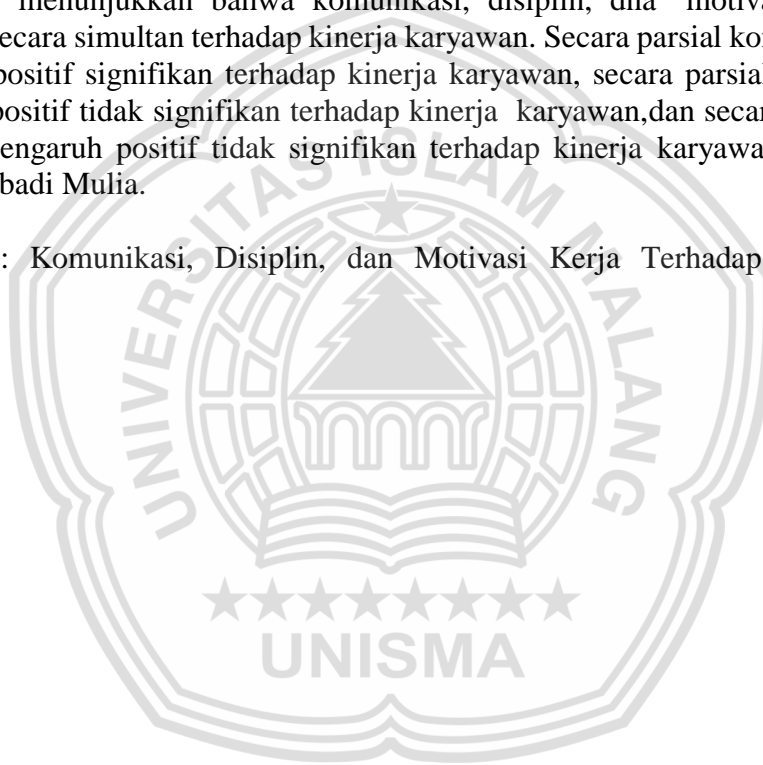
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PRODI MANAJEMEN  
2023**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Abadi Mulia. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penyebaran kuisioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 35 responden serta pengelolaan data menggunakan program computer SPSS. Penelitian ini telah memenuhi syarat uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan (variabel dependen), sedangkan variabel independen yaitu komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial disiplin berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Cipta Abadi Mulia.

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

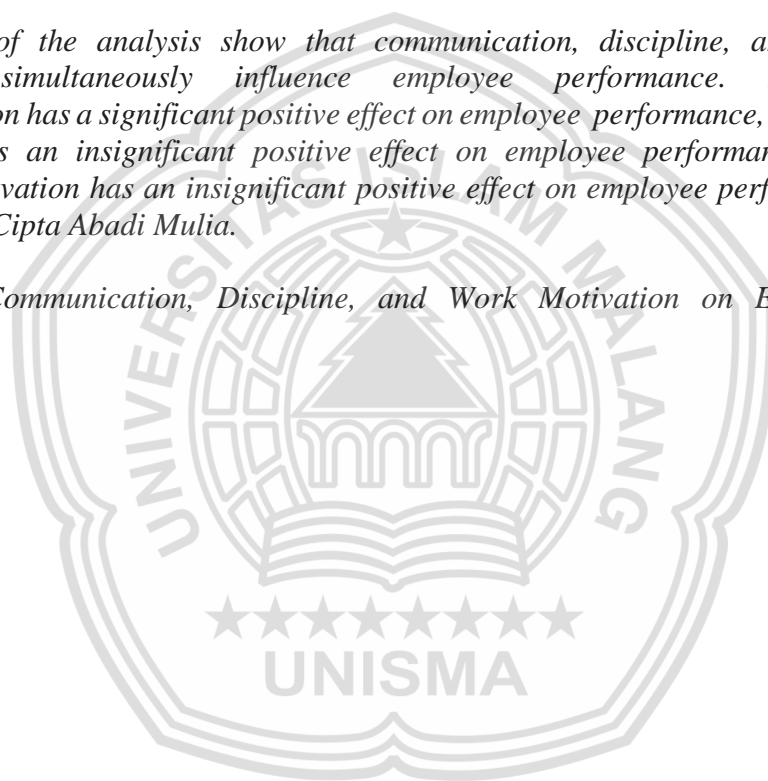


### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of communication, discipline, and work motivation on the performance of employees of PT. Mitra Cipta Abadi Mulia. The type of research used in this research is quantitative with the method of distributing questionnaires. The sample in this study was 35 respondents and data management used the SPSS computer program. This study has met the requirements of the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination. The variables used in this study are employee performance variables (the dependent variable), while the independent variables are communication, discipline, and work motivation.*

*The results of the analysis show that communication, discipline, and work motivation simultaneously influence employee performance. Partially communication has a significant positive effect on employee performance, partially discipline has an insignificant positive effect on employee performance, and partially motivation has an insignificant positive effect on employee performance at PT. Mitra Cipta Abadi Mulia.*

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



## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Secara umum perusahaan merupakan kumpulan dari beberapa manusia yang membangun sebuah organisasi yang dimana tenaga kerja dan bahan baku tersebut diproses untuk menghasilkan *output* dalam bentuk barang atau jasa yang akan disediakan untuk calon pelanggan. Dalam istilah lain perusahaan juga dapat diartikan sebagai suatu wadah untuk memproduksi suatu barang atau jasa yang bertujuan untuk mendapatkan suatu keuntungan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut telah mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan. Menurut Warren et al (2017:2) Perusahaan memiliki sebuah tujuan diantaranya yaitu untuk memperoleh suatu laba dan memperoleh keuntungan. Dalam pencapaian keberhasilan tersebut, perusahaan harus bisa mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi sangat menunjang dan sangat berpengaruh besar terhadap suatu perusahaan. Dalam membangun sebuah perusahaan setiap perusahaan harus memiliki strategi tersendiri yang dimana strategi tersebut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan kinerja yang baik. (Colquitt et al 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan kumpulan serangkaian dari perilaku sumber daya manusia yang dimana sumber daya manusia tersebut memberikan andil terhadap suatu

perusahaan baik secara positif ataupun negatif dan adanya penyelesaian dalam suatu perusahaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada seorang karyawan. Pencapaian suatu kinerja oleh seorang karyawan adalah salah satu faktor atau faktor utama untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses untuk pencapaian sebuah hasil dan merupakan faktor pendorong terhadap kesuksesan suatu perusahaan.

Faktor yang sangat berperan dalam terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mencapai kinerja yang baik adalah kemampuan yang baik, dalam hal ini kemampuan atau *skill* tersebut diantaranya yaitu kemampuan berkomunikasi yang baik. Komunikasi dalam perusahaan juga sebagai salah satu faktor yang dapat menghindari terjadinya konflik dalam suatu perusahaan, karena jika dalam perusahaan tersebut sering terjadinya konflik antar karyawan maka perusahaan tersebut sulit untuk menciptakan kinerja yang baik dan secara otomatis perusahaan tersebut akan sulit mencapai tujuan yang akan dicapai sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki cara berkomunikasi yang efektif sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Untuk memperlancarkan hubungan kerja sesama sumber daya manusia atau dalam kata lain bisa disebut dengan karyawan adalah dengan membangun sistem komunikasi yang baik sehingga keefektifan dalam bekerja dapat tercapai.

Walhstrom (2011:359) mengklaim bahwa komunikasi yang mencakup pertukaran pesan verbal atau tertulis, pesan yang dikirim selama diskusi, dan bahkan pesan yang disampaikan melalui imajinasi, merupakan bentuk ekspresi

diri yang efektif dalam Liliwari (2011: 359). Informasi atau hiburan dipertukarkan secara lisan melalui percakapan atau melalui cara lain. Misalnya, pertukaran informasi antar orang melalui sistem simbol, pertukaran makna antar individu, dan transmisi pesan melalui saluran khusus ke individu lain dengan hasil tertentu. Suwanto Dkk (2021) yang dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan temuan Silalahi Dkk (2021) yang menemukan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi. Selain komunikasi, kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya juga tidak kalah pentingnya dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Penting bagi karyawan untuk melatih disiplin di dalam diri kita sendiri. Disiplin harus digunakan tidak hanya di tempat kerja tetapi juga dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Disiplin juga akan membantu karyawan mengembangkan sikap positif terhadap karyawan perusahaan. Karyawan dengan sengaja menghargai dan memanfaatkan waktu yang disediakan. Penelitian sebelumnya oleh Nurjaya Dkk (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menentukan kinerja karyawan. Mangkunegara (2016) mengklaim bahwa motivasi adalah keadaan dan kekuatan yang digunakan

individu untuk mendorong dirinya mencapai tujuan organisasi dalam suatu perusahaan. Seorang pekerja yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan mengabdikan kepada perusahaannya. Ketika diberi tanggung jawab oleh pemberi kerja, seorang pekerja yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan melakukan yang terbaik dari kemampuannya. Berdasarkan hasil studi Caissar Dkk (2022), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu membuktikan bahwa komunikasi, disiplin dan motivasi kerja sangatlah dibutuhkan dalam dunia perkerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Setiap sektor dalam perusahaan sangat bergantung dengan kinerja karyawan yang baik dan memiliki kemampuan yang mumpuni dibidangnya.

PT Mitra Cipta Abadi Mulia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang minyak dan gas yang beralamatkan di JL Imam Bonjol Kp Mentigi Laut Tanjung Uban, Bintan, Kepulauan Riau. PT Mitra Cipta Abadi Mulia perusahaan ini bekerjasama dengan PT Pertamina yang ada di wilayah Batam, Kepulauan Riau. Pada saat pandemi perusahaan ini mengalami banyak sekali penurunan jumlah pendapatan. Perusahaan ini mengalami jumlah penurunan pendapatan yang drastis dikarenakan sebagian besar dari *costumer* perusahaan ini merupakan pengusaha kuliner yang dimana pada saat pandemi perusahaan rumah makan merupakan salah satu usaha yang sangat berdampak maka dari itu dikarenakan rumah makan yang sepi pada saat pandemi

mengakibatkan penurunan jumlah pemakaian gas elpiji yang sangat menurun dari rumah makan maka sangat berdampak besar bagi PT Mitra Cipta Abadi Mulia. Fenomena yang sangat menarik untuk di teliti pada perusahaan ini dikarenakan walaupun selama pandemi perusahaan ini memiliki penurunan pendapatan yang sangat drastis tetapi perusahaan ini tidak sama sekali mengalami pengurangan karyawan. Tidak sedikit di Kepulauan Riau perusahaan yang bergerak dibidang minyak dan gas. Tetapi PT Mitra Cipta Abadi Mulia dapat bertahan pada masa pandemi. PT Mitra Cipta Abadi Mulia juga memiliki karyawan yang bekerja dibagian lapangan yang sangat ramah dan juga bagian admin yang sangat cepat tanggap terhadap permasalahan yang terjadi di lapangan. PT Mitra Cipta Abadi Mulia memiliki karyawan yang mempunyai komunikasi yang baik terhadap pelanggan maupun sesama karyawan ataupun terhadap bawahan. Dan juga dapat dilihat baik dari pekerja bagian lapangan mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi yang bisa dilihat dari jumlah tabung yang diedarkan para pekerja bagian lapangan itu jarang sekali tidak mencapai target. PT Mitra Cipta Abadi Mulia perusahaan ini termasuk juga perusahaan yang harus memerikan layanan yang baik kepada *costumer* nya karena jika tidak tidak menutup kemungkinan *costumer* pada perusahaan tersebut akan beralih ke perusahaan yang pelayanannya jauh lebih baik. Dalam meningkatkan pelayanan karyawan terhadap *costumer* karyawan pada perusahaan harus memiliki komunikasi, disiplin dan juga motivasi kerja yang kuat.



Sebagian besar karyawan PT. Mitra cipta Abadi Mulia memiliki kinerja yang sangat bagus dimana sebagian besar karyawan di PT. Mitra Cipta Abadi Mulia terdiri dari supir dan kernet dimana supir dan kernet harus bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan selama perusahaan ini berdiri jarang sekali karyawan tidak mencapai target dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis akan melakukan studi di PT. Mitra Cipta Abadi Mulia dengan judul “**Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**” dimana penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Cipta AbadiMulia Kepulauan Riau.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau?

## **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau.

2. Mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau
3. Mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, Kepulauan Riau

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan menunjukkan pengaruh komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan bagaimana komunikasi, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan untuk karyawan pada suatu perusahaan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Abadi Mulia
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Abadi Mulia
3. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Abadi Mulia

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

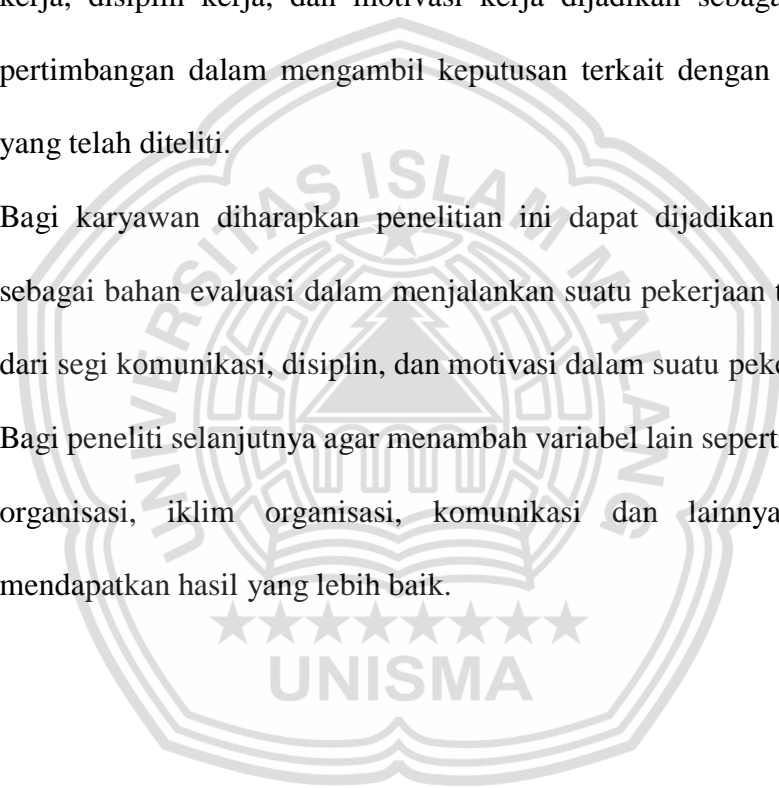
Penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai Adjusted R Square, variabel independen memiliki pengaruh sebesar 39,1% terhadap variabel dependent, sedangkan sebesar 60,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya, sehingga selain faktor komunikasi, disiplin dan motivasi kerja masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 35 responden.

### 5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam penerapan komunikasi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan variabel yang telah diteliti.
2. Bagi karyawan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam menjalankan suatu pekerjaan terutama dari segi komunikasi, disiplin, dan motivasi dalam suatu pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain seperti budaya organisasi, iklim organisasi, komunikasi dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda. 2019. *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi*. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaKarya
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Caissar, Hardiayana, Nurhadian, Kadir. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Salah Satu PerusahaanBUMN di Jawa Barat*. STIE Pasundan, Bandung.
- Colquitt, Lepine, Wesson. 2011. *Organizational Behavior : Improving PerformanceAnd Commitment In The Workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Cormick, Tiffin Mc.1980. *Industrial Psychology*. Unwin University Books.
- Edy, Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Fauzan. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Studi Pada Yayasan Taman Pendidikan Al-IslamWahid Hasyim Malang*. Universitas Islam Malang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian, Thoha. 2008. *Kopetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramadia Pustaka Utama
- Iradawaty. 2022. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik Kota Surabaya*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yos Soedarso.
- Liliwiri. 2014. *Sosiologi dan komunikasi*. Jakarta : Bumi Aksara Mangkunegara.
- AAAP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.

- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kerja Berbaris Kompetensi*. Surabaya : Gahlia, Indonesia.
- Ramandani. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Taman Wisata Rekreasi Selecta Batu*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rambe. 2018. *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia
- Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Silalahi. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*. Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan.
- Sondang P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukardi. 2022. *Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak*. Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas 17 Agustus Semarang.
- Suriyana. 2021. *Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai : Motivasi, Komunikasi, dan Gaya Kepemimpinan*. Mahasiswa Universitas Putra Indonesia YPTK.
- Suwanto, Nurjaya, Rozi, Affandi. 2021. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat*. Jurnal Tadbir Peradaban.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta. Bina Rena Pariwisata.
- Warren, Carl S, Suhardianto, Kalanjati. 2014. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta PT Raja Grafindo persada. Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.