

Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung

Maulana Yusuf*, dan Ridlwan Muttaqin

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung,

Penulis Korespondensi: maulanayusuf@student.inaba.ac.id

ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id

Informasi Artikel:

Received: 29 Januari 2024, Accepted: 05 Februari 2024, Published: 08 Februari 2024

Abstrak:

This research aims to identify the influence of work discipline, work enthusiasm, and communication on employee performance at CV Maxprint Padasuka Branch, Bandung City. The research population includes 31 employees, and the method used is multiple linear regression analysis. The independent variable involves work discipline, morale, and communication, while the dependent variable is employee performance. Data was collected through questionnaires and observations. Data analysis includes various statistical methods, including coefficient of determination analysis and hypothesis testing, both partially and simultaneously. The research results show that work discipline, work morale and communication partially positively and significantly affect employee performance. Simultaneously, these three variables also positively and significantly influence employee performance. The contribution of the independent variables (work discipline, work morale, and communication) to employee performance reached 83.3%.

Keywords: Work Discipline, Work Morale, Communication

1. Pendahuluan

Transformasi politik, ekonomi, sosial, dan budaya memiliki dampak yang signifikan pada lingkungan bisnis. Perkembangan teknologi juga memainkan peran kunci dalam mengubah dinamika bisnis. Perusahaan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan ini berisiko mengalami kinerja yang kurang baik dan kesulitan dalam persaingan. Oleh karena itu, seorang manajer harus memiliki keterampilan untuk efektif mengelola sumber daya manusia, termasuk mengembangkan potensi karyawan agar dapat menghadapi perubahan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Ini melibatkan kegiatan seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pembentukan budaya perusahaan yang responsif terhadap perubahan. Menurut Adamy (2016:4), manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai suatu proses yang disusun untuk mendapatkan, menjaga, dan meningkatkan tenaga kerja oleh pimpinan, baik dari segi kualitas maupun jumlah, agar dapat dimanfaatkan dengan

efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Ketika suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, hal itu sangat terkait dengan kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan bahwa langkah ini akan mendukung pencapaian sasaran strategis perusahaan, dan lagi ketatnya persaingan di tengah iklim bisnis yang semakin kompetitif telah mendorong banyak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Darmawan & Muttaqin, 2023). Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa Kinerja mengacu pada prestasi hasil kerja individu ketika melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, ditunjukkan melalui keahlian, pengalaman, ketekunan, dan dilakukan dalam batas waktu tertentu. Jika para karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan, hal ini dapat mengakibatkan gangguan dalam kinerja perusahaan. Jika masalah ini tidak segera diatasi, kemungkinan akan muncul lebih banyak isu yang dapat mengancam stabilitas perusahaan. Dalam situasi ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah tertentu dengan memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang menunjukkan kinerja rendah, dengan harapan mereka dapat meningkatkan prestasinya agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, aspek disiplin kerja memiliki peran yang vital. Karyawan yang menjaga kedisiplinan cenderung lebih fokus pada tugas-tugas mereka, menghindari gangguan, dan efektif memprioritaskan pekerjaan mereka. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan dari studi yang dilakukan oleh Pratami (2022) mendukung pandangan ini, menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ayu (2022) menghasilkan temuan serupa, di mana disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang mematuhi aturan dan prosedur kerja, baik yang tertera secara tertulis maupun yang tidak, di dalam suatu organisasi.

Selain aspek disiplin kerja, faktor lain yang memiliki dampak pada kinerja karyawan adalah semangat kerja. Tingkat semangat kerja yang tinggi umumnya terkait secara positif dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, memiliki kreativitas dalam pekerjaan, dan menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam tugas-tugas mereka. Semangat kerja juga dapat mempengaruhi aspek-aspek seperti kehadiran, kerja sama dalam tim, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan. Oleh karena itu, memberikan perhatian dan meningkatkan semangat kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pandangan ini sejalan dengan riset oleh (Yurandini (2022) yang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Hermita et al. (2022) juga menunjukkan hasil serupa, yaitu bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kaswan (2017:189) menyatakan bahwa moral atau semangat kerja mencerminkan sikap atau kondisi mental seorang individu atau kelompok.

Komunikasi memiliki peran dalam memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu dalam pemahaman tujuan organisasi, harapan pekerjaan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Ini dapat mengurangi ketidakpastian, meningkatkan pemahaman tugas, dan merangsang kerjasama dalam tim, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Ginting (2018) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Morsen (2020) membawa hasil

serupa bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Afandi (2018:47) menjelaskan bahwa komunikasi adalah pengiriman pesan yang berupa simbol-simbol bermakna seperti gagasan, informasi, keyakinan, harapan, petunjuk, dan arahan dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi dapat terjadi secara langsung dalam pertemuan tatap muka atau tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan, atau perilaku penerima pesan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai prestasi individu dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya, yang dibuktikan dengan bakat, pengalaman, keuletan, dan kemampuan menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan Kasmir (2017:182), menyatakan bahwa kinerja adalah tercapainya tujuan atau tindakan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Adapun kinerja karyawan, menurut Adami (2016:96), mencakup sejauh mana seorang pekerja berkontribusi kepada organisasi melalui hasil kerja, kualitas output, pemenuhan tenggat waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kerja yang memadai.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada ketaatan, ketertiban, dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seorang individu terhadap tugas-tugas dan aturan-aturan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, pemenuhan tugas dengan tepat waktu, dan ketaatan terhadap norma-norma perusahaan. Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan pemahaman dan komitmen karyawan untuk mengikuti semua peraturan dan kebijakan yang relevan di tempat kerjanya.

Menurut Sutrisno (2016:89), tindakan yang mengikuti standar dan prosedur kerja tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi merupakan disiplin kerja. Dalam perspektif lain yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:86), seseorang yang memiliki disiplin bersedia dan patuh mengikuti aturan dan konvensi yang mengatur lingkungannya..

2.3. Semangat Kerja

Semangat kerja merujuk pada tingkat motivasi, dedikasi, dan antusiasme seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini mencakup keinginan untuk bekerja keras, mencapai tujuan, dan memberikan hasil yang optimal.

Menurut Siswanto dalam Busro (2018:326), Semangat kerja dapat diartikan sebagai kondisi atau perilaku batin individu atau kelompok yang dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja keras dan konsisten untuk mencapai tujuan. Adapun menurut Kaswan (2017:189), moral atau semangat kerja seseorang atau suatu kelompok merupakan cerminan pola pikirnya.

2.4. Komunikasi

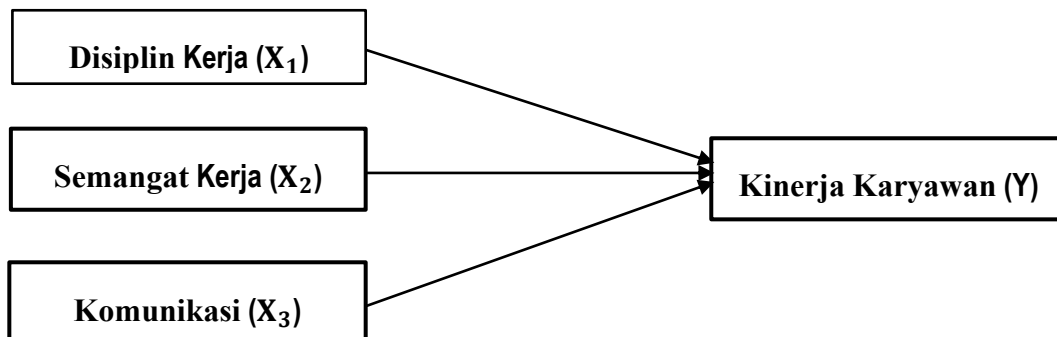
Mangkunegara (2017:145) menyatakan bahwa mentransfer pengetahuan, konsep, atau pemahaman dari seseorang ke orang lain dengan harapan orang lain yang menerima pesan tersebut dapat mengungkapkannya dengan jelas dan benar sesuai tujuan yang dimaksudkan adalah proses komunikasi.

Afandi (2018:47) menjelaskan bahwa komunikasi adalah mentransmisikan ide, informasi, keyakinan, harapan, instruksi, dan arahan dari satu orang ke orang lain melalui penggunaan simbol-simbol penting. Untuk mempengaruhi sikap, pendapat, atau tingkah laku penerima pesan, komunikasi dapat dilakukan secara langsung melalui tatap muka atau tidak langsung melalui media.

Sedangkan Arni (2016:4) berpendapat bahwa aliran informasi verbal dan nonverbal antara pencetus pesan dan penerima dengan tujuan mengubah perilaku disebut sebagai komunikasi.

2.5. Model Penelitian

Berikut ini adalah sebuah model penelitian yang mengilustrasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.:



Gambar 1 Model Penelitian

2.6. Hipotesis

Berikut adalah hipotesis yang dimaksudkan untuk memberikan jawaban sementara atas penelitian ini:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
2. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan
4. Disiplin kerja, semangat kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memberikan kerangka perbandingan yang bermanfaat bagi penulis untuk memahami dan menggambarkan topik yang terkait dengan pengaruh kualitas produk dan promosi terhadap keputusan pembelian. Beberapa penelitian telah dijadikan sumber referensi untuk memperkaya literatur dan mendukung penelitian ini.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa	Pratami (2022)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh, baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.
2	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri dalam Wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen	Ayu (2022)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri	Yurandini (2022)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik, semangat kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh Semangat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Covid-19 di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan	Hermita, Agussalim, Yuliastanty (2018)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa semangat dan motivasi kerja, baik

Published by:

No	Judul Penelitian dan Nama Jurnal	Penulis	Hasil Penelitian
	Politik) Kesbangpol) Kabupaten Agam		secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
5	Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan	Ginting (2018)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan
6	Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi	Morsen (2020)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Google Scholar

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2019:224), penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel yang mempengaruhi hipotesis peneliti merupakan tujuan dari penelitian eksplanatori.. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merujuk kepada semua karyawan CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung. Populasi sebanyak 31 responden dipilih menggunakan metode nonprobability sampling, dengan menerapkan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono dalam Adiputra (2021:127), bila populasinya relatif kecil, sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, sampel yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 responden.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner berdasarkan beberapa pertanyaan tentang empat variabel utama—kinerja karyawan, disiplin kerja, semangat kerja, dan komunikasi—digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Skala Likert digunakan untuk mengevaluasi variabel-variabel dalam penelitian ini. Responden diminta untuk menilai variabel-variabel tersebut sesuai dengan seberapa setuju

mereka dengan rentang berikut: 1 menunjukkan sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Berikut adalah operasionalisasi variabel dalam penelitian yang melibatkan kinerja karyawan, disiplin kerja, semangat kerja, dan komunikasi:

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kues	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai prestasi individu dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya, yang dibuktikan dengan bakat, pengalaman, keuletan, dan kemampuan menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu..	Kualitas kerja	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	1	Ordinal
				Keterampilan dalam bekerja	2	
				Bekerja dengan tepat waktu	3	
			Kuantitas kerja	Pencapaian target	4	
			Ketepatan waktu	Hubungan dengan karyawan lain	5	
				Kompak dalam bekerja	6	
			Efektifitas	Hasil kerja sesuai target	7	
				Berusaha lebih dalam bekerja	8	
			Kemandirian	Pengambilan keputusan	9	
				Sudut pandang dalam masalah	10	
2	Disiplin kerja (X ₁)	Menurut Sutrisno (2016:89), tindakan yang mengikuti standar dan prosedur kerja tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi	Taat terhadap aturan waktu	Kepatuhan karyawan terkait jam kerja, pulang kerja dan jam istirahat	1	Ordinal
			Taat terhadap peraturan	Kepatuhan karyawan terhadap SOP yang berlaku	2	

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kues	Skala
		merupakan disiplin kerja.	Taat terhadap aturan perilaku	Kepatuhan karyawan terhadap nilai-nilai dan norma yang berlaku diperusahaan	3	
			Taat terhadap peraturan lainnya	Kepatuhan terhadap intruksi dari pimpinan walaupun diluar <i>job desc</i>	4	
3	Semangat kerja (X ₂)	Menurut Kaswan (2017:189), moral atau semangat kerja seseorang atau suatu kelompok merupakan cerminan pola pikirnya.	Perilaku yang agresif	Tidak menimbulkan masalah dalam bekerja	1	
			Bekerja dengan perasaan senang	Kebanggaan dan kepuasan kerja karyawan	2	
				Absensi minim	3	Ordinal
			Menyesuaikan diri	Menyesuaikan diri perlakuan baik & selalu menjaga kekeluargaan perusahaan	4	
			Keterlibatan ego	Semangat dalam meningkatkan kinerja sikap	5	
4	Komunikasi (X ₃)	Afandi (2018:47) menjelaskan bahwa komunikasi adalah		Bijaksana	1	
				Kesopanan	2	

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kues	Skala
		mentransmisikan ide, informasi, keyakinan, harapan, instruksi, dan arahan dari satu orang ke orang lain melalui penggunaan simbol-simbol penting. Untuk mempengaruhi sikap, pendapat, atau tingkah laku penerima pesan, komunikasi dapat dilakukan secara langsung melalui tatap muka atau tidak langsung melalui media.	Penyampaian tugas	Kata yang tepat	3	Ordinal
				Bahasa yang sopan dan santun	4	
			Umpan balik	Penerimaan tanggapan dan pesan yang disampaikan	5	
				Penerimaan tanggapan dan informasi tugas	6	
				Penerimaan kepastian tugas	7	

Sumber: Data diolah 2024

3.4. Teknik Analisis

3.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Memahami arah hubungan antar variabel dependen, menentukan apakah terdapat hubungan positif atau negatif antara masing-masing variabel independen, dan memperkirakan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tujuan penelitian ini. Dalam konteks penelitian ini, rumusan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

Published by:

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Semangat Kerja

X_3 = Komunikasi

3.5. Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Ghozali (2018:98) berpendapat bahwa Sejauh mana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada dasarnya ditentukan oleh uji statistik t. Tingkat signifikansi 0,05, terkadang direpresentasikan sebagai $\alpha = 5\%$, digunakan dalam prosedur pengujian ini. Dengan kata lain, uji t membantu menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa uji statistik F digunakan untuk memastikan apakah terdapat pengaruh gabungan seluruh variabel independen dalam model terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi 0,05, terkadang direpresentasikan sebagai $\alpha = 5\%$, digunakan untuk menganalisis hasil pengujian. Dengan kata lain, uji F digunakan untuk menentukan apakah sekumpulan variabel independen dalam suatu model mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

4. Hasil Penelitian

4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dilakukan analisis regresi berganda untuk menilai pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2), dan Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung).

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.332	1.204			4.042	.001
Disiplin Kerja (X_1)	.543	.043	.590		2.182	.004
Semangat Kerja (X_2)	.432	.059	.621		3.235	.000
Komunikasi (X_3)	.425	.065	.811		5.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,332 + 0,543 X_1 + 0,432 X_2 + 0,425 X_3.$$

Pada persamaan ini, nilai konstanta (α) adalah 6,332, yang menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1), semangat kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) memiliki nilai 0, maka perkiraan nilai kinerja karyawan (Y) sekitar 6,332. Dalam konteks ini, peningkatan nilai variabel

independen secara positif diharapkan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 6,332.

Uji t (Parsial)

Pengujian ini mengadopsi tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang umumnya disimbolkan sebagai $\alpha = 5\%$. Berikut merupakan hasil uji t parsial:

Tabel 4 Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.332	1.204		4.042	.001
	Disiplin Kerja (X_1)	.543	.043	.590	2.182	.004
	Semangat Kerja (X_2)	.432	.059	.621	3.235	.000
	Komunikasi (X_3)	.425	.065	.811	5.323	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Rumusan Hipotesis Uji t (Parsial):

$H_0: \beta_1 = 0$, variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1: \beta_1 \neq 0$, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai signifikansi $> \text{atau} = 0,05$ maka H_0 diterima

Berikut ini merupakan hasil analisis t parsial yang berkaitan dengan pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data dalam Tabel 4 di atas, signifikansi disiplin kerja ditemukan sebesar 0,004, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 dapat ditolak, sementara H_1 dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data dalam Tabel 4 di atas, signifikansi semangat kerja ditemukan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 dapat ditolak, sementara H_1 dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data dalam Tabel 4 di atas, signifikansi komunikasi ditemukan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 dapat ditolak, sementara H_1 dapat diterima. Hasil

Published by:

ini mengindikasikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Untuk menganalisis pengaruh serentak variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan uji F sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.634	3	143.232	10.654	.000 ^b
	Residual	21.477	27	4.102		
	Total	265.111	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Data diolah 2024

Rumusan Hipotesis Uji F (Simultan):

H₀: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H₁: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengambilan Keputusan:

a. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak

b. Jika nilai signifikansi > atau = 0,05 maka H₀ diterima

Dari data yang terdapat dalam Tabel 5 di atas, nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,000, nilai ini lebih kecil daripada 0,05. Sebagai hasilnya, H₀ dapat ditolak dan H₁ diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, disiplin kerja, semangat kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa baik variabel independen mampu mendeskripsikan variabel dependen secara simultan digunakan uji koefisien determinasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.833	.756	1.13240

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₃), Semangat Kerja (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2024

Published by:

Nilai R Square sebesar 0,833 berdasarkan Tabel 6 di atas. Temuan ini menunjukkan bahwa 83,3% kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh gairah kerja, disiplin kerja, dan komunikasi. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi sisa 16,7% yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, berikut adalah pembahasan yang dimaksudkan untuk mengelaborasi temuan-temuan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan bekerja pada tingkat yang lebih tinggi bila terdapat tingkat disiplin yang lebih tinggi. Temuan oleh Pratami (2022) secara konsisten mendukung pandangan ini, menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2022) juga sejalan dengan temuan tersebut, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan berkinerja lebih baik jika mereka memiliki semangat kerja yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Yurandini (2022), yang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermita et al. (2022) juga menghasilkan temuan serupa, yaitu bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh semangat kerja.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya komunikasi yang efektif. Sebaliknya, komunikasi yang kurang baik, seperti miskomunikasi, dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja. Temuan dalam studi oleh Ginting (2018) sejalan dengan ini, mengonfirmasi bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Morsen (2020) membawa hasil serupa bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, disiplin kerja, semangat kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja, semangat kerja, dan komunikasi secara bersamaan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui hasil penelitian ini, diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mencerminkan bahwa peningkatan

disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

2. Melalui temuan ini, terungkap bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menandakan bahwa pembentukan semangat kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat semangat kerja, semakin besar kemungkinan terjadinya peningkatan kinerja karyawan di CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi. Temuan ini menunjukkan bahwa teknik komunikasi yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin besar peluang peningkatan kinerja karyawan CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung, semakin baik komunikasi yang dilakukan.
4. Secara bersama-sama, disiplin kerja, semangat kerja, dan komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi kontribusi dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan mencapai 83,3%. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penggabungan disiplin kerja, semangat kerja, dan komunikasi. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan semangat kerja, serta semakin efektif komunikasinya, semakin besar kemungkinan terjadinya peningkatan kinerja karyawan di CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung.

Referensi:

- Adami, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian* (Edisi Pertama). Makassar: Unimal Press.
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramdany, R., Fitriani, R. J., Tania, P. O. A., Rahmiati, B. F., Lusiana, S. A., Susilawaty, A., Sianturi, E., & Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Arni, M. (2016). *Komunikasi Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ayu, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri dalam Wilayah Kota Juang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(22).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE – Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermita, R., M, A., & Yuliastanty, S. (2022). Pengaruh Semangat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Covid-19 di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam . *Jurnal Matua*, 4(1).
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morsen, Z. R. (2020). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS*, 3(2).
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Bamakermas Universitas Warmadewa . *Pratami Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)* , 21(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Jakarta: Kencana.
- Yurandini, L. F. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri . *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3).

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

