

Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Pemberian Motivasi di PT. Tri Cahya Purnama Semarang

Alfin Muslikhun

alfin.muslikhun@itesa.ac.id

Institut Teknologi Statistika dan Bisnis Muhammadiyah Semarang

Rosiana Ramadhon

rosiana.stiedp@gmail.com

STIE Dharma Putra Semarang

Ika Listyawati

ika.listyawati@unaki.ac.id

Universitas AKI Semarang

Korespondensi penulis : alfin.muslikhun@itesa.ac.id

ABSTRACT. *The purpose of this research is to determine the influence of work discipline, communication and motivation on employee performance at Tri Cahya Purnama Semarang Company. The population in this study were all employees of Tri Cahya Purnama Semarang Company, numbering 190 people. The sample was determined using the Slovin formula and obtained 128 people. The data was processed using the SPSS version 22 application. The results of the research showed that the three independent variables (work discipline, communication and motivation) had a significant positive influence on the performance of employees Tri Cahya Purnama Semarang Company. The coefficient of determination test shows that 63% of employee performance can be influenced by work discipline, communication and motivation. Meanwhile, the remaining 37% is influenced by other variables.*

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

ABSTRAK. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang yang berjumlah 190 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dan didapatkan 128 orang. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil dari penelitian menunjukkan ketiga variabel independen (disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Uji koefisien determinasi menunjukkan 63% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi. Sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

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

Latar Belakang Masalah

Adanya persaingan yang semakin ketat pada era revolusi industri 5.0 ini menuntut perusahaan untuk bisa menyesuaikan strateginya dengan lingkungan agar tetap bisa bertahan hidup di lingkungan bisnis. Fenomena ini mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kontribusinya bagi peningkatan kinerja perusahaan. Kemajuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena

itu, perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Bruce, 2003).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Mangkunegara (2009), mengartikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Tri Cahya Purnama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture dengan memproduksi antara lain lemari, meja tv, meja belajar dan lain sejenisnya. Dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat, PT. Tri Cahya Purnama membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar menghasilkan produk yang sesuai standar dan berkualitas. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen dan tercapainya target yang optimal.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, komunikasi dan motivasi. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Siagian, 2008). Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013).

Selanjutnya Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Hasil penelitian Adinda, dkk (2023), Fangziah (2023), dan Meilinda (2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi sangat penting bagi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan dengan adanya komunikasi antar karyawan (Goris, 2006). Tujuan komunikasi adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses karyawannya

berkomunikasi (Razi dan More, 2008). Komunikasi yang efektif dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik. (Garnet *et al*, 2008). Hasil penelitian Ananda (2023), Pratiwi (2023), dan Vega (2023) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain disiplin dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Chung dan Meggison (dalam Fahmi, 2013) menyatakan motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Safari (2004) mengartikan motivasi berprestasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat yang lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Hasil penelitian Adinda (2023), Saputra (2023), dan Sutrisno (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang yang cenderung naik turun. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa ada kejelasan. Sepanjang tahun 2022, PT. Tri Cahya Purnama Semarang telah mencatat setidaknya 228 karyawan dalam setahun tidak masuk kerja tanpa ada kejelasan. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Dessler (2010) kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan.

Penelitian ini merumuskan permasalahan bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja, komunikasi yang baik antar karyawan, dan motivasi yang baik dapat memacu kinerja karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian. Dalam dunia kerja, Sumber daya manusia merupakan penunjang untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk menunjang kinerja dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi, komunikasi yang baik, dan motivasi yang terjaga dengan baik. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Mangkunegara (2000) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangatlah penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dengan disiplin dalam bekerja, karyawan akan mampu menciptakan suatu kinerja yang sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memantau bagaimana karyawan agar selalu disiplin dari awal masuk hingga keluar (pulang) dari tempat kerja. Selain itu, presensi karyawan juga harus diperhatikan dengan baik. Perusahaan tidak bisa menghasilkan produktivitas yang tinggi bila karyawannya sering bolos kerja. Untuk itu, dapat dikatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Adinda, dkk (2023), Fangiziah (2023), dan Meilinda (2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi sangat diperlukan dalam perusahaan. Dengan adanya komunikasi, kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, kerjasama tim merupakan hal terpenting dalam mencetak kinerja terbaik. Jadi jika karyawan bekerja secara individu dan tidak adanya

komunikasi. Maka produk yang diciptakan tidak akan bisa dibuat sesuai standar dan malah jadi produk gagal. Untuk itu, pentingnya komunikasi dalam menunjang kinerja karyawan

Hasil penelitian Ananda (2023), Pratiwi (2023), dan Vega (2023) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

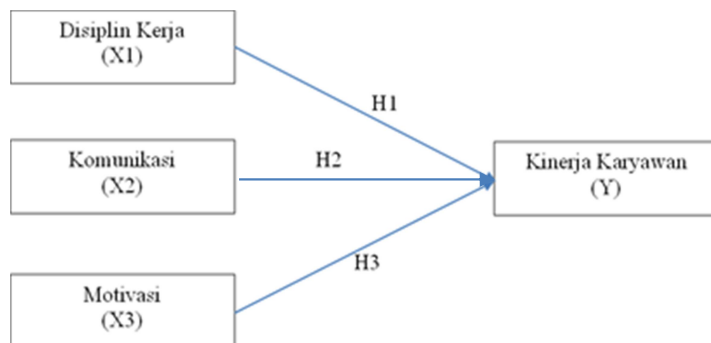
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pastinya membutuhkan suatu dorongan (motivasi) untuk bisa mencetak kinerja yang baik. Motivasi dapat diberikan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Motivasi ini bisa berbentuk secara moral, moril, maupun penghargaan. Dengan adanya motivasi, maka karyawan akan merasa bergairah dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan berjalan dengan baik. Untuk itu, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adinda (2023), Saputra (2023), dan Sutrisno (2022) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang yang berjumlah 190 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah PT. Tri Cahya Purnama Semarang dihitung dengan menggunakan rumus Sloving dengan taraf kesalahan 5%, maka didapatkan sampel sejumlah 128 responden. Metode analisis data menggunakan Uji Instrumen data, Uji Kelayakan model, dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS dengan sampel yang digunakan sebanyak 128 responden. Didapatkan hasil jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 85 orang atau 56,12% dan jenis kelamin responden perempuan sebanyak 43 orang atau 43,88%. Responden terbanyak ada di kisaran umur 20-29 tahun atau sebanyak 63 orang dan paling sedikit di kisaran umur 50-59 tahun atau sebanyak 3 orang. Sedangkan tingkat pendidikan lulusan SMA/SMK mendominasi sebanyak 108 orang atau 84,38%, sisanya 15,62% terdiri dari pendidikan SMP, D3, dan S1.

Analisis Data

Uji Instrumen Data

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan semua angka r hitung dari pertanyaan/item per variabel lebih besar dari angka r tabel = 0,146 ($df = N-2 = 128-2 = 126$). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator per variabel dalam penelitian dikatakan valid. Sedangkan pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Kelayakan Model

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,630. Hal ini berarti 63% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi. Sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sedangkan uji F menunjukkan

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 658.992 | 3 | 219.664 | 73.121 | .000 ^a |
| | Residual | 372.508 | 124 | 3.004 | | |
| | Total | 1031.500 | 127 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar $73.121 > 2,68$ (F tabel) ($df = n-k-1$, $df = 128-3-1 = 124$) dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1.463 | 1.484 | | -986 | .326 |
| | Disiplin Kerja (X1) | .412 | .084 | .319 | 4.917 | .000 |
| | Komunikasi (X2) | .238 | .071 | .210 | 3.354 | .001 |
| | Motivasi (X3) | .459 | .061 | .469 | 7.568 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah, tahun 2023

- Hasil pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung = $4.917 > t$ tabel = $1,656$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan dengan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti *hipotesis 1 diterima*.
- Hasil pengujian variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung = $3.354 > t$ tabel = $1,656$, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan dengan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti *hipotesis 2 diterima*.

3. Hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung = $7,568 > t$ tabel = $1,656$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan dengan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti *hipotesis 3 diterima*.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0.319 X_1 + 0.210 X_2 + 0.469 X_3 + e$$

Hal ini dapat diartikan :

1. Koefisien regresi $\beta_1 = 0.319$ (bertanda positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin baik kinerja karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang.
2. Koefisien regresi $\beta_2 = 0,210$ (bertanda positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antar karyawan maka semakin baik kinerja karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang.
3. Koefisien regresi $\beta_3 = 0,469$ (bertanda positif), hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang.

Pembahasan

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 (H1) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (*hipotesis diterima*) sehingga dapat diinterpretasikan semakin disiplin karyawan dalam bekerja di PT. Tri Cahya Purnama Semarang, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini serupa dengan apa yang Iriani (2010) katakan. Iriani menyatakan kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Rasyidi (2013) juga menjelaskan bahwa penerapan disiplin kerja pada karyawan yang berhasil dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kedisiplinan karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang dalam bekerja perlu diperhatikan. Disiplin kerja karyawan akan menjadi tolak ukur keberhasilan PT. Tri Cahya Purnama Semarang dalam menjalankan prosedur kerja. Mekanisme kerja dapat berjalan baik bila karyawan disiplin. Bila karyawan sering bolos kerja, maka kinerja perusahaan juga akan terhambat dan proses produksi pun akan terganggu. Untuk itu, disiplin kerja PT. Tri Cahya Purnama Semarang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Demi menjaga stabilitas kerja karyawan agar tidak terganggu mekanisme kerja maka disiplin kerjanya harus diperhatikan.

Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 (H2) menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (*hipotesis diterima*) sehingga dapat diinterpretasikan semakin baik komunikasi yang terjalin di PT. Tri Cahya Purnama Semarang, maka semakin baik kinerja karyawan. Ardana dkk (2012) menjelaskan semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi sangat mendukung kinerja karyawan. Karena setiap karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan karyawan lain karena komunikasi berjalan lancar dan baik.

Diah Dhamaryanti (2006) menunjukkan keberhasilan penerapan komunikasi organisasi sangat menunjang peningkatan kinerja karyawan baik berupa komunikasi diagonal, horizontal maupun vertikal yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan harus menjaga komunikasi antar karyawan baik vertikal maupun horizontal agar meningkatkan kinerja karyawan. PT. Tri Cahya Purnama Semarang menjaga baik komunikasi antar karyawan. Tidak adanya batasan dalam berkomunikasi sehingga kinerja karyawan semakin lancar. Karyawan yang baru dan belum banyak tahu cara kerja bisa dengan mudah bertanya dan minta ajaran kepada karyawan senior. Hal ini adalah suatu hal positif yang perlu dijaga karena jika karyawan membatasi diri dalam berkomunikasi maka ada *gap* antar karyawan yang membuat sungkan untuk bicara satu dengan yang lain. Akhirnya berimbas pada kinerja karyawan. Jadi bila dikatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka jawabannya itu benar.

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 (H3) menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

(hipotesis diterima) sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja, maka semakin baik kinerja karyawan. Munandar (2001) menyatakan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

PT. Tri Cahya Purnama Semarang harus mendukung penuh karyawan dalam meningkatkan prestasi diri maupun prestasi kerja. Tugas dari PT. Tri Cahya Purnama Semarang adalah memberikan motivasi positif kepada setiap karyawan agar mencetak prestasi yang baik seperti *reward* kepada karyawan yang menghasilkan produk lebih target, mendukung karyawan untuk melanjutkan pendidikan lebih tinggi, memberikan motivasi positif untuk selalu meningkatkan kualitas diri agar semakin menjadi yang terbaik. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan menunjang kinerja karyawan. Karyawan akan merasa dirinya sangat dihargai oleh tempat bekerja sehingga mereka akan memberikan yang terbaik bagi tempat kerjanya. Motivasi positif seperti ini akan menghindarkan PT. Tri Cahya Purnama Semarang dari penyakit karyawan seperti malas, kerja seenaknya, saling menjatuhkan, dan tidak menghargai satu sama lain. Untuk itu, motivasi berprestasi harus selalu dijaga terus menerus oleh PT. Tri Cahya Purnama Semarang.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan semakin disiplin karyawan dalam bekerja, maka semakin baik kinerja karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang.
2. Hasil pengujian menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan semakin baik komunikasi yang terjalin, maka semakin baik kinerja karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang.
3. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diinterpretasikan semakin baik motivasi karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang.

Saran

1. PT. Tri Cahya Purnama Semarang dalam menjalankan kegiatan operasional hendaknya memperhatikan baik kedisiplinan kerja karyawan, komunikasi antar karyawan, dan motivasi karyawan dengan cara memberikan *support* penuh agar karyawan

mencetak prestasi terbaiknya, berikan perhatian khusus kepada karyawan yang sering bolos dengan motivasi yang baik, menjaga komunikasi antar karyawan baik vertikal maupun horisontal agar tidak ada *gap* antar karyawan. Hal itu akan menunjang penuh kinerja karyawan

2. Peneliti yang selanjutnya, khususnya yang berminat meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, disarankan agar melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel-variabel lain pendukung yang mampu menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya. Karena kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh ketiga variabel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 75-85.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Vega, N., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanjidor. *Journal on Education*, 5(4), 16989-16995.