

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INTERBIS SEJAHTERA
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

RISKA KAPORINA

NPM : 2001110013

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024

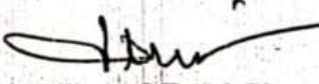
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Riska Kaporina
Nomor Pokok/Npm : 2001110013
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17-09-2024 Pembimbing I : 
Hj Nina Fitriana, S.E, M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal 17-09-2024 Pembimbing II : 
Liliana, S.E., M. Si
NIDN : 0214066501


Mengetahui :



Dekan
Tanggal 20-09-2024

Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 17-09-2024


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

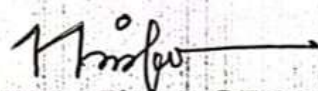
/PS/DFEB/ 004/2024

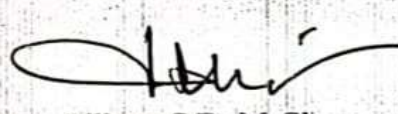
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

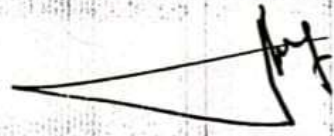
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Riska Kaporina
Nomor Pokok/Npm : 2001110013
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT
Interbis Sejahtera Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 17-09-2024 Ketua Penguji : 
Hj Nina Fitriana, S.E, M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal 17-9-2024 Penguji I : 
Liliana, S.E., M. Si
NIDN : 0214066501

Tanggal 17-09-2024 Penguji II : 
Herman Efrizal, S.E, MM
NIDN : 0202066602

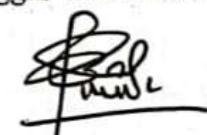
Mengesahkan :

Dekan
Tanggal 20-09-2024

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 17-09-2024



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN: 0222096301

/PS/DFEB/

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riska Kaporina
Nomor Pokok/NPM : 2001110013
Angkatan : 2020
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera
Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 11 September 2024

Penulis,



Riska Kaporina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Motivasi Kerja	12
2.1.3 Komunikasi	14
2.1.4 Disiplin Kerja	20
2.2 Penelitian lain Yang Relevan	23
2.3 Kerangka Berfikir	24
2.4 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.1.1 Tempat Penelitian	26

3.1.2	Waktu Penelitian	26
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data	27
3.2.1	Sumber Data	27
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	27
3.3	Populasi dan Sampel	28
3.3.1	Populasi	28
3.3.2	Sampel	29
3.4	Rancangan Penelitian	30
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	31
3.5.1	Variabel Penelitian	31
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	32
3.6	Instrumen Penelitian	35
3.6.1	Uji Validitas	36
3.6.2	Uji Reliabilitas	36
3.7	Teknik Analisa Data	37
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	37
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	37
3.8	Uji Hipotesis	41
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	41
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	44
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	44
4.1.3	Pembahasan dan interpretasi	48
4.1.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.	51
4.1.5	Analisis Statistik Deskriptif	55
4.1.6	Uji Asumsi Klasik	56
4.1.7	Regresi Linear Berganda	59
4.1.8	Koefisien Korelasi	60
4.1.9	Koefisien Determinasi	61

4.1.10 Uji Hipotesis Penelitian	61
4.2 Pembahasan Penelitian	63
4.2.1 Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang	63
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang	64
4.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang	65
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRAK

RISKA KAPORINA, Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Hj Nina Fitriana, S.E, M.Si dan Ibu Liliana, S.E., M. Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang dari karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 31,612 + 0,276 X_1 + 0,983 X_2 + 0,520 X_3$. Motivasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$. Komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

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

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri makanan merupakan usaha yang prospektif di Indonesia, karena makanan merupakan suatu kebutuhan mendasar bagi manusia. Semakin berkembangnya industri makanan menimbulkan minat pengusaha untuk menggarap bisnis makanan. Bukan hanya restoran dan kafe yang banyak bermunculan. Namun, bisnis rumahan seperti bisnis katering pun saat ini banyak bermunculan dan bersaing di pasaran. Adapun faktor yang dapat menyebabkan usaha Industri makanan tidak bertahan lama, antara lain faktor kurangnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

PT Interbis Sejahtera merupakan salah satu industry makanan ringan yang terletak di Provinsi Sumatera Selatan khususnya kota Palembang. PT Interbis Sejahtera didirikan dengan misi turut berperan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam penyediaan makanan ringan yang meliputi biskuit dan wafer. Selain itu, dengan adanya pendirian pabrik ini diharapkan dapat membuka lapangan kerja bagi masyarakat Sumatera Selatan khususnya kota Palembang. PT Interbis Sejahtera merupakan perubahan dari PT Toronto (Akte Pendirian No. 32 tanggal 15 Juni 1978). PT Interbis Sejahtera merupakan perusahaan swasta

nasional yang kemudian berubah status menjadi perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) dan namanya berubah menjadi PT Interbis Sejahtera.

Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. kinerja merupakan hasil dari unit operasional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan. Menurut Mardiana (2018:102) kinerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya. Menurut Mangkunegara (2017:157) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi dan kinerja karyawan dalam perusahaan, motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut Pamela Dkk (2017:44) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan

imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Interbis Sejahtera Palembang dapat diketahui masih banyak masalah yang dihadapi sebagian besar dari para karyawan belum mampu menyelesaikan semua tugas sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masalah lainnya adalah banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan juga terlambat kembali setelah jam istirahat selesai. Selain itu, karyawan kurang inisiatif dalam bekerja. Jika ada kendala dalam pekerjaan mereka, karyawan hanya menunggu solusi dari atasan tanpa berusaha proaktif dan membantu mencari pemecahan masalah, hal ini dikarenakan kurangnya pemberian motivasi oleh pimpinan dan karyawan sehingga kurangnya respon karyawan sangat berdampak pada hasil kerja karyawan. Sangat sedikit karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat membrikan motivasi pada karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan lebih baik lagi demi kepentingan perusahaan.

Menurut Deddy Mulyana (2017:46) komunikasi sangat sering dilakukan dan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, karena hampir setiap saat dalam kehidupan dibutuhkan berkomunikasi antar individu hingga kelompok. Secara verbal terjadi pada saat seseorang dengan orang lain saling menyampaikan pesan, tetapi apabila seseorang dengan orang lain dalam jarak yang jauh dapat pula dilakukan dengan berbagai cara untuk berkomunikasi satu sama lain.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Interbis Sejahtera Palembang dapat diketahui banyaknya karyawan yang mengeluhkan komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Karyawan kurang melakukan komunikasi yang baik dengan sesamanya dan atasan sehingga menimbulkan kesalah pahaman dalam bekerja. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar mampu meningkatkan komunikasi dengan baik terhadap karyawan. Peningkatan komunikasi ini pun diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena komunikasi yang baik, maka dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja mempunyai peran penting dalam kinerja. Menurut disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Menurut Rivai (2016:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Interbis Sejahtera Palembang dapat diketahui adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja, serta tidak memberikan kabar tidak masuk kerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini

harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara memberikan tindakan atau sanksi terhadap karyawan kurang disiplin jadi karyawan akan berfikir berulang kali untuk tidak disiplin dalam bekerja.

Berikut Penyimpangan disiplin kerja pada PT Interbis Sejahtera Palembang

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan PT Interbis Sejahtera Palembang

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Tahun				
		Alfa	Sakit	Izin	Terlambat	Total
2021	142	20	16	10	48	94
2022	142	32	10	12	32	86
2023	142	21	13	15	46	95
2024	142	24	8	11	42	85

Sumber : Laporan tahunan PT Interbis Sejahtera Palembang, 2024

Dari tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin di PT Interbis Sejahtera Palembang mulai tahun 2021 sampai dengan 2024, pada tahun 2021 total absensi karyawan sebesar 94 orang, menurun pada tahun 2022 sebesar 86 orang, meningkat kembali sebesar 95 orang dan menurun kembali pada tahun 2024 sebesar 85 orang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh secara simultan Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang.
2. Pengaruh secara parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang.
3. Pengaruh secara parsial Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang.
4. Pengaruh secara parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang.

2. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang.

3. Bagi almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Interbis Sejahtera Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Benardin. Russel, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung.
- Chukwuma. Obiefuna, 2016, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Deddy. Mulyana, 2017, *Komunikasi perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Griffin, 2017, *Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Hasibuan. Malayu P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Indah Puji Hartatik, 2016, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Lasswell, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Mangkunegara 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pamela. Oloko, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dalam Laporan Akhir Fakultas Ekonomi UTP. 2023. Edisi Ketiga Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
- Pilanto, A., Swedana, I. N., & Borman, R. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara*. Jurnal Kolaboratif Sains, 7(5), 1755-1760
- Pondaag, D. N. M., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian*

Kabupaten Minahasa Tenggara). **Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi**, 12(01), 652-661.

Safila, I. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.

Sagala, 2016, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara

Sedarmayanti 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiono, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPF-UGM, Yogyakarta.

Sutrisno, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Rivai, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.