



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 3009-3019

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai

Febrilian Lestario

Fakultas Sosial Sains, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Email: febrilianlestario@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai yang berjumlah 154 karyawan sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 61 orang responden. Penelitian ini dilakukan di tahun 2023. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data yang digunakan data primer yang diambil langsung dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai. Hasil uji t menunjukkan komunikasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,019 dan t_{hitung} sebesar 2,419. Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,009 dan t_{hitung} sebesar 2,698. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,647. Hasil uji F menunjukkan komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 117,199. Variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} terbesar. Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 85,3% dalam terbentuknya kinerja karyawan. Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,928.

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

Abstract

This research was conducted within PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai which aims to determine how the influence of Communication (X1), Motivation (X2), and Work Discipline (X3) on Employee Performance (Y) at PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai. The population in this study was employees of PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai which amounted to 154 employees while the number of samples taken was 61 respondents. This research is conducted in 2023. This study used quantitative data processed with SPSS application version 24.0 with multiple linear regression model. The data source used primary data taken directly from respondents. The results showed that communication, motivation, and work discipline both partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of employees of PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai. The results of the t test show that communication has a significant value of 0.019 and a tcount of 2.419. Motivation has a significant value of 0.009 and a tcount of 2.698. Work Discipline has a significant value of 0.001 and a tcount of 3.647. The results of the F test show communication, motivation, and work discipline have a significant value of 0.000 and Fcalculate of 117.199. The variable of work discipline is the most dominant variable affecting employee performance with the largest calculated value. Communication, motivation, and work discipline contribute 85.3% in the formation of employee performance. Communication, motivation, and work discipline have a very strong relationship to employee performance with an R value of 0.928.

Keywords: *communication, motivation, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi operasional, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktifitas yang dilakukan diperusahaan. Bisa dikatakan bahwa perusahaan yang bagus maka dapat mencerminkan sumber daya yang bagus pula, sedangkan perusahaan yang kurang produktif maka anggota karyawannya juga mempunyai nilai sumber daya yang rendah.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia atau kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilakukan dengan membangun komunikasi yang baik. Menurut Robert dalam (Candraning and Muhammad 2017), menyatakan terdapat hubungan kualitas dan kuantitas komunikasi di dalam organisasi terhadap kinerja organisasi. Apabila proses komunikasi dalam bekerja antar karyawan terjadi tanpa ada permasalahan yang mempengaruhinya maka hal ini akan menjadi pendorong bagi karyawan mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Menurut Katz dan Kahn dalam Furgon (FALS, n.d.) mengatakan bahwa komunikasi
Copyright @ **Febrilian Lestario**

organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut R. Wayne Pace. dan Don F. Faules yang diterjemahkan oleh Mulyana (Faules and Mulyana 2000) komunikasi organisasi bisa dijadikan sebagai arah dan penafsiran dari suatu organisasi tertentu, selain itu juga organisasi terdiri dari bagian bagian komunikasi yang berhubungan antara bagian dengan bagian lainnya dan berfungsi dalam suatu organisasi. Terjadinya komunikasi yang harmonis baik antara karyawan dengan karyawan lain maupun antara karyawan dengan atasan maka kinerja individu karyawan maupun kinerja organisasi akan meningkat. Artinya jika komunikasi berjalan lancar dalam suatu organisasi maka masalah dalam operasional perusahaan akan dapat diminimalisasi sehingga kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan. Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi miss communication dengan atasan, serta sesama karyawan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Selain komunikasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan.(Nisyak and Triyonowati 2016) Dalam memotivasi karyawan harus menggunakan cara yang tepat agar karyawan merasa dirinya termotivasi. Karena apabila tidak, mereka akan merasa bahwa mereka tidak punya hasrat untuk bekerja dan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Seseorang yang tidak memiliki hasrat dalam melakukan sesuatu akan mengerjakan sesuatu dengan tidak sepenuh hati pula. Berdasarkan survei awal tentang motivasi ditemukan fenomena bahwa belum ada kemauan dalam pencapaian kerja secara maksimal ditandai dengan kinerja sebelumnya. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang kurang berminat untuk mengikuti study lanjut yang bermanfaat secara khusus (dalam diri) untuk mencapai kinerja maksimal

Salah satu organisasi yang meyakini pentingnya motivasi organisasi adalah PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Medan – Binjai. PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) merupakan organisasi yang termasuk dalam kelompok usaha PT Jasamarga (Persero) Tbk. Organisasi yang termasuk salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). JMTO tidak hanya berorientasi kepada keuntungan maksimal namun sebagai agen pembangunan infrastruktur, layaknya peran BUMN di Indonesia. Sebagaimana organisasi lainnya, JMTO memiliki budaya organisasi sebagai pedoman bagi seluruh insan JMTO dalam berkarya. AKHLAK adalah tata nilai yang menjadi budaya organisasi di JMTO.

Berdiri sejak tahun 2015, membuat JMTO masih harus berbenah diri dalam segala aspek.

Diberi kepercayaan oleh Jasamarga yang disini disebut pemberi kerja sebagai anak usaha yang mengoperasikan seluruh jalan tol Jasamarga, membuat JMTO harus bekerja lebih ekstra untuk menumbuhkan kepercayaan pemberi kerja. Selain membenahan aspek teknis perusahaan, JMTO juga harus terus berbenah dalam sisi pengembangan SDM. Perubahan yang terus terjadi di bidang layanan jalan tol membuat JMTO harus mempunyai tata nilai yang fleksibel terhadap setiap perubahan yang terjadi.

Selain motivasi dan komunikasi, salah satu tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan adalah disiplin kerja karyawan yang masih sangat rendah, dalam setiap bulannya masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dan terlambat. Selain itu, dalam melakukan pekerjaannya karyawan terkesan santai tanpa memperhatikan target yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Setyawati, Aryani, and Ningrum 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Pendekatan kuantitatif yaitu metode mengolah data untuk menggambarkan keadaan perusahaan yang kemudian dilakukan analisis berdasarkan data yang ada. Penelitian ini merupakan penelitian tentang sesuatu atau peristiwa yang telah terjadi tanpa ada manipulasi langsung terhadap variabel dan tanpa menciptakan kondisi tertentu. Penelitian ini dilakukan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai, dan penelitian ini dilakukan mulai dari Bulan Agustus 2022 sampai dengan selesai. Menurut sugiyono (Sugiyono 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan - Binjai yang berjumlah sebanyak 154 orang.

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang & Pakpahan (Manullang and Pakpahan 2014)menjelaskan penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Penelitian yang

memiliki jumlah subjek yang besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- Komunikasi peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik

Menurut Sugiyono (2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0.10, maka besarnya sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{154}{1 + 154 (0.10^2)} = \frac{154}{1 + 154 (0.01)} = \frac{154}{2,54} = 60,63$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 60,63 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 61 buah sampel, nilai 61 didapat dari pembulatan 60,63 hasil perhitungan dengan rumus Slovin.

Sumber data yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Rusiadi dkk dalam El Fikri, M.2018). Dalam penelitian ini data yang di peroleh melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas pada sub bab berikut:

1. Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini adalah: "Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai". Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Komunikasi (X_1), memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi (X_1), berpengaruh positif terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Hal ini akan mengakibatkan jika komunikasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan karawan juga akan meningkat, sebaliknya jika komunikasi karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komunikasi (X_1) sebesar 2,419, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima Ha dan tolak Ho. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Komunikasi (X_1) sebesar 0,019, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima Ha dan tolak Ho. Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis H_1 yang diajukan terbukti benar.

Berdasarkan hasil uji t dan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan makin baik, dan tindakan yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil observasi yang menunjukkan terjadi *miss communication* antara atasan dan karyawan, menurunnya rasa percaya diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (Handoko 2016) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, Hasibuan, and Valianto 2021) yang memberikan hasil penelitian bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat komunikasi yang dimiliki karyawan maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi karyawan tidak selalu menghasilkan kinerja yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda, setiap karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing, misalnya dengan memperbanyak komunikasi guna untuk bertukar pendapat antara seluruh karyawan ataupun dengan atasan. Komunikasi di dalam organisasi terjadi setiap hari baik antar bawahan, bawahan dengan atasan dan begitu pula sebaliknya, dengan terjalinnya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat

penurunan kinerja dari karyawan di perusahaan. Akan tetapi komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang dikatakan komunikatornya. Hal seperti inilah yang biasanya dapat menyebabkan konflik dan masalah baru pada pekerjaannya. Sehingga komunikasi yang salah dan tidak tepat sasaran baik dari atasan ke bawahan maupun komunikasi antar karyawan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini adalah: "Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai". Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Motivasi (X_2), memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,247. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini akan mengakibatkan jika motivasi karyawan membaik (meningkat), maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi karyawan memburuk (menurun) maka kinerja karyawan juga menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 2,698, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Motivasi (X_2) sebesar 0,009, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis H_2 yang diajukan terbukti benar.

Sehingga berdasarkan hasil uji t dan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh gaji (*salary*), supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan, keberhasilan, dan tanggung jawab yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil observasi yang menunjukkan motivasi kerja yang rendah karena rekan kerja, promosi jabatan dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kerja yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2015:153) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi. Karyawan yang baru menyelesaikan motivasi kerja akan memiliki kinerja

karyawan yang lebih baik dari pada sebelum mengikuti motivasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulida (2018), Triatmanto & Lawasi (2017), & Permana & Antyo Pracoyo (2021) yang memberikan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi, maka kinerja karyawan meningkat dengan tajam.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untuk mendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini adalah: "Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai". Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini akan mengakibatkan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Nilai t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 3,647, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,001, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis H_3 yang diajukan terbukti benar.

Sehingga berdasarkan hasil uji t dan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan

yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, sop yang ditetapkan perusahaan, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil observasi yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2015:153) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan memiliki kinerja karyawan yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arthawati 2021), (Feyga Permana and Pracoyo 2021), yang memberikan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki kinerja karyawan yang lebih baik pula.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

4. Pengaruh Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini adalah: "Komunikasi, motivasi, disiplin kerja kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai". Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat, baik pada variabel Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) masing-masing memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, secara simultan komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 117,199 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,766. Sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini juga jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji F diketahui bahwa secara simultan Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara simultan komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja yang menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil observasi yang menunjukkan kinerja karyawan masih rendah belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga target yang tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (Handoko 2016) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, komunikasi, teknologi, sarana produksi, manajemen prestasi kerja.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata terbesar dimiliki oleh pertanyaan Y_6 yang berbunyi: Karyawan menggunakan waktu luang yang ada untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan selanjutnya. Hal ini menunjukkan karyawan sadar akan tanggungjawabnya terhadap waktu kerja sehingga karyawan memaksimalkan waktu kerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaannya selanjutnya dan tidak menggunakan waktu kerjanya untuk pekerjaan pribadi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diambil adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,019, t_{hitung} sebesar 2,419, dan nilai regresi sebesar 0,225.
2. motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,009, t_{hitung} sebesar 2,698, dan nilai regresi sebesar 0,247.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,001, t_{hitung} sebesar 3,647, dan nilai regresi sebesar 0,298.
4. Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator (JMTO) Medan-

Binjai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 117,199. Dimana variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arthawati, Sri Ndaru. 2021. "PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUJUH SUMBER BERKAH PANDEGLANG." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3 (02): 185–205.
- Candraning, Cynthia, and Rifqi Muhammad. 2017. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah." *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 90–98.
- FALS, IWAN. n.d. "PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA BIRO ADMINSTRASI KESEJAHTERAAN RAKYAT PROVINSI KEPULAUAN RIAU."
- Faules, Don, and Penerjemah Deddy Mulyana. 2000. "Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Penerbit PT." *Remaja Rosdakarya Bandung*.
- Feyga Permana, Feyga, and Antyo Pracoyo. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan* 7 (3): 80–89.
- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe.
- Manullang, Marihot, and Manuntun Pakpahan. 2014. "Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis." *Bandung: Citapustaka Media*.
- Nisyak, Ila Rohmatun, and Triyonowati Triyonowati. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 5 (4).
- Setyawati, Novita Wahyu, Nur Ade Aryani, and Endah Prawesti Ningrum. 2018. "Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3 (3): 405–12.
- Sugiyono, Prof. 2016. "Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)." *Bandung: Alfabeta Cv*.
- Wibowo, Reza, Sanusi Hasibuan, and Budi Valianto. 2021. "PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, PENYESUAIAN DIRI DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP TINGKAT STRES PADA MAHASISWA FIK UNIMED." *Jurnal Pedagogik Olahraga* 7 (02): 1–5.