

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (BACK OFFICE) PADA
PT. SUKA FAJAR PEKANBARU**

Oleh : Novia

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research supposed to know the influence of work motivation and organization communication on employee work discipline (back office) at PT. Suka Fajar Pekanbaru. Employee work discipline is one of the factors that makes the company's goals run in accordance with applicable regulations and norms. To improve work discipline, it must be investigated first what factors influence the work discipline. Discipline of employees to their work can not be separated from the motivation of the leadership, colleagues and fulfillment of employee needs in order to motivate also must be considered so that work discipline can increase. In addition to these factors, employee work discipline is strongly influenced by the ability to communicate between each element, because discipline is closely related to the delivery of existing regulations and sanctions and is accompanied by a process of coaching and supervision.

The object in this research is the employee (back office) of PT. Suka Fajar Pekanbaru with a sample of 55 people calculated using the Slovin formula. Data collection methods in the research are primary data and secondary data using questionnaires, interviews and documents in the company. Analysis of the data used is to use the help of the application SPSS ver 25 for windows.

This research concluded that the results of the t test showed that work motivation on employee work discipline had a significant effect on employee work discipline (back office) at PT. Suka Fajar Pekanbaru. T test results indicate that organization communication on employee work discipline there is a significant influence on employee work discipline (back office) at PT. Suka Fajar Pekanbaru. The f test results show that work motivation and organization communication simultaneously have a significant effect on accepted work discipline.

Keywords: work motivation, organization communication, work discipline

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan, perlu memperhatikan dan berusaha menjamin dan mempertahankan, keberadaan serta kinerja karyawan. Karyawan merupakan unsur terpenting bagi perusahaan karena karyawanlah yang akan menggerakkan dan mengendalikan segala sumber daya yang ada. Untuk itu perusahaan mampu memberikan perhatian yang serius terhadap karyawannya. Dalam upaya mempertahankan kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertahankan disiplin kerja karyawan agar terus bekerja secara tepat waktu dan maksimal. Kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan maupun yang ditetapkan perusahaan diharapkan dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja para karyawan dalam proses kelancaran kegiatan operasi perusahaan, serta menghasilkan output yang terus meningkat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Hasibuan, 2007)

Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat sebuah pilihan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Martoyo, 2007). Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dari lingkungan sekitar dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan

kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menganggap karyawan sebagai insan yang tidak semata-mata sebagai karyawan tetapi merupakan aset yang harus dipelihara demi kelangsungan hidup perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komunikasi organisasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurangnya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan. Komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang sering berubah-ubah (Afandi, 2018)

Dalam usaha pencapaian tujuannya, perusahaan menuntut kepada seluruh karyawannya agar mampu bertanggung jawab dengan disiplin yang baik. Namun, masalah yang sering muncul diperusahaan adalah tidak semua karyawan mampu menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan data yang di dapatkan dalam penelitian, di dapatkan data dari PT. Suka Fajar Pekanbaru pada bagian Sumber Daya Manusia sebagai bagian yang mengelola seluruh karyawan dalam perusahaan. Kondisi yang sedang dialami oleh karyawan yang sedang optimalnya kinerja, seperti adanya keterlambatan masuk kerja pada jam kantor yang telah ditetapkan, mangkir saat jam kerja dan seringnya para karyawan yang tidak masuk dengan alasan kesehatan

yang akan berdampak pada keterlambatan data rekanan yang harus di input yang akan merugikan perusahaan rekanan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada karyawan(*Back Office*) PT. Suka Fajar Pekanbaru?”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada karyawan (*Back Office*) PT. Suka Fajar Pekanbaru?”**

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan (*back office*) ada PT Suka Fajar Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan (*back office*) pada PT Suka Fajar Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan (*back office*) pada PT Suka Fajar Pekanbaru
- d.

Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis
Menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh antara motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Suka Fajar

Pekanbaru. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan pula sebagai syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Universitas Riau Pekanbaru.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan dalam merancang bagaimana motivasi kerja dan komunikasi organisasi yang bermanfaat kepada karyawannya, sehingga disiplin kerja karyawan menjadi meningkat dan lebih baik serta tujuan perusahaan akan tercapai.

c. Bagi Institusi Pendidikan (Universitas Riau)

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai tambahan pustaka yang nantinya dapat berguna bagi Mahasiswa bila sewaktu-waktu membutuhkan, serta dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian di masa yang akan datang.

Kerangka Teori

1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *moreve* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Hasibuan (2014) mengemukakan, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja merngharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja

giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Robbins (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa, Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Beberapa indikator motivasi kerja menurut George & Jones (2005) yakni :

1. Perilaku karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang menyenangkan. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Dalam pekerjaan manapun, ada banyak perilaku (beberapa tepat, dan beberapa tidak tepat) dimana seorang pekerja dapat terlibat di dalamnya. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2. Usaha karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkaran. (Wayne & Don, 2006). Komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidak-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi menafsirkan suatu pertunjukan. Komunikasi organisasi adalah “perilaku pengorganisasian” yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik di dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Jadi, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi itu sendiri, juga di antara orang-orang yang berada di dalam organisasi dengan publik luar dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan (Pace & Faules, 2002).

Devito (dalam Thoha, 2012) mengenai dimensi efektivitas komunikasi di dalam organisasi dapat dilihat dari :

1. Keterbukaan (*openness*)

Kemampuan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menyampaikan laporan secara jujur dan terbuka kepada atasan. Bawahan harus lebih aktif berinteraksi kepada atasan agar

laporan yang dikerjakan sesuai yang diharapkan.

2. Empati (*emphaty*),

Dapat dilihat dari seorang atasan yang mampu memahami perasaan yang dirasakan oleh bawahannya. Seperti, atasan peka terhadap keadaan bawahannya yang sedang merasa depresi karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak yang membebani bawahan atau merasa semangat dengan pekerjaannya.

3. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Dilihat dari proses saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Atasan dan bawahan bekerja sebagai teamwork didalam menjalankan suatu proyek event termasuk sikap yang saling mendukung dalam mensukseskan event-event yang dikerjakan.

4. Sikap positif (*positive*)

Dapat dilihat dari seorang atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya untuk semangat dalam bekerja. Adanya koordinasi untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya antara rekan kerja dan atasannya.

5. Kesetaraan (*equality*)

Dilihat dari setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban kepada perusahaan walaupun jabatan berbeda.

3. Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja
Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012) indikator disiplin yaitu :

a. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

1. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
2. Intensitas kehadiran karyawan selama bekerja

b. Dimensi Tingkat Kewaspadaan Karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

1. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
2. Menjaga dan merawat peralatan kerja

c. Dimensi Ketaatan pada Standar Kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

1. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
2. Bekerja sesuai jam kerja

d. Dimensi Ketaatan pada Peraturan kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu :

1. Pemahaman karyawan atas peraturan kerja
2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

e. Dimensi Etika Kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

1. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja
2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA

Disiplin merupakan upaya seseorang untuk bertindak berdasarkan norma-norma dan peraturan yang berlaku. Guna mendorong karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan tersebut dibutuhkan strategi yang tepat yaitu dengan cara meningkatkan motivasi terhadap karyawannya. Mematuhi peraturan sendiri seperti yang disampaikan oleh Afandi (2018) merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Menurut Hasibuan (2012) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk mempertahankan kestabilan kerja karyawan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA

Kedisiplinan dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dilaksanakan, sebab disiplin kerja merupakan suatu tindakan atau tingkah laku yang dipergunakan oleh pimpinan untuk melakukan komunikasi dengan karyawannya. Hal ini bertujuan agar karyawan mau melakukan perilaku dan merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan karyawan

dalam menaati seluruh peraturan perusahaan maupun norma-norma di perusahaan yang berlaku. Misalnya, beberapa karyawan terbiasa bekerja dengan lambat, melalaikan pekerjaan yang detail, ataupun terlibat dalam tindakan yang tidak pantas dilakukan dalam proses kerja. (Yoesana, 2013).

Komunikasi organisasi menurut Goldhaber dalam Muhammad (2011) merupakan proses menciptakan dan saling bertukar pesan dalam satu jaringan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Proses komunikasi akan menumbuhkan keselarasan didukung dengan daya mampu individu atau kelompok melalui keterampilannya ataupun keahlian yang dimiliki, dan aturan yang berlaku atau norma-norma yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara terhadap hasil penelitian dalam Burhan, 2011. Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis yaitu :

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru
- H2 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru
- H3 : Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru

Teknik Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek, objek, atau kejadian (Sugiyono, 2012). Skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

1. Penentuan Lokasi

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu PT. Suka Fajar Pekanbaru di jalan Soekarno Hatta Kav. 140 Pekanbaru.

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini diambil dari jumlah karyawan (*Back Office*) PT. Suka Fajar Pekanbaru sebanyak 124 orang.

3. Sampel

Sampel pada penelitian ini berjumlah 55 orang responden yang di jadikan sample pada karyawan (*Back Office*) PT. Suka Fajar Pekanbaru.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS.

b. Uji Realibilitas Data

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkepentingan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

9. Pengujian Hipotesis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 25-35

tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tamatan SMA/Sederajat, dan berdasarkan lama bekerja diperusahaan berada pada 5-8 tahun.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 16,793 + 0,727X$$

Keterangan :

Y = Disiplin kerja (Variabel dependent)

X1 = Motivasi kerja (Variabel independent)

a = Konstanta b = Koefisien Regresi

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) adalah 16,793 ini artinya jika motivasi kerja nilainya (0), maka disiplin kerja bernilai 16,793.

b. Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,727 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,727.

Koefisien Determinasi (R²) antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,443. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 44,3%

Uji Signifikansi (Uji t) antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 6,491 > t_{tabel} 2,006 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan

bahwa hipotesis yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru diterima.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistic didapat sebagai berikut:

$$Y = 8,744 + 0,638X$$

Keterangan :

Y = Disiplin kerja (Variabel dependent)

X2 = Komunikasi organisasi (Variabel independent)

a = Konstanta b = Koefisien Regresi

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) adalah 8,744 ini artinya jika komunikasi organisasi nilainya (0), maka disiplin kerja bernilai 8,744.

b. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi bernilai positif, yaitu 0,638 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar satu satuan maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,638.

Koefisien Determinasi (R²) antara komunikasi organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,390. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 39%

Uji Signifikansi (Uji t) antara Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 5,821 > t_{tabel} 2,006 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis yang berbunyi komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja

$$Y = 6,620 + 0,513X_1 + 0,394X_2$$

Keterangan :

Y = Disiplin kerja (Variabel dependent)

X₁ = Motivasi kerja (Variabel independent)

X₂ = komunikasi organisasi (Variabel independent)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) adalah 6,620 ini artinya jika motivasi kerja dan komunikasi organisasi nilainya (0), maka disiplin kerja bernilai 6,620.

b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,513 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,513, dengan asumsi variabel komunikasi organisasi konstan.

c. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi bernilai positif, yaitu 0,394 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar 1 satuan maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,394, dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

Koefisien Determinasi (R²) antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,553 antara motivasi kerja dan komunikasi organisasi

terhadap disiplin kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 55,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (Uji F) antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung 32,165 > F tabel dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi motivasi kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja karyawan (*back office*) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini disajikan sebagai berikut :

1. Uji Parsial Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. nilai koefisien regresi sebesar 0,727 maka dapat diartikan bahwa setiap adanya peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan disiplin kerja. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai 6, 491 >

$t_{tabel} 2,006$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (*back office*) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru terbukti dan diterima. Artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan (*back office*) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, dan hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin kuat motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyatmi (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Bina San Prima menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima. Implikasinya dari hal tersebut adalah perlunya upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi diantaranya dengan mendorong mereka bekerja lebih baik, selalu memperhatikan umpan balik yang diberikan rekan dan pimpinan, serta berorientasi pada pencapaian tujuan.

2. Uji Parsial Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0.05$. nilai koefisien regresi sebesar 0,638 maka dapat diartikan bahwa setiap adanya peningkatan komunikasi organisasi maka akan

meningkatkan disiplin kerja. Hasil uji t diketahui bahwa nilai t_{hitung} bernilai $5,821 > t_{tabel} 2,006$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi komunikasi organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (*back office*) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru terbukti dan diterima. Artinya secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan (*back office*) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru, dan hal ini juga dapat diartikan bahwa semakin kuat komunikasi organisasi maka akan semakin mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suaip (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi terhadap Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. Menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi organisasi dalam bekerja akan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Semakin baik bentuk komunikasi organisasi diperusahaan atau organisasi akan meningkatkan disiplin kerja terhadap perusahaan atau organisasi tersebut.

3. Uji Simultan Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan hasil signifikan pada variabel motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,513 untuk motivasi kerja

dan 0,394 untuk komunikasi organisasi. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja dan komunikasi organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 32,165 > F_{tabel} 3,18$ dengan nilai signifikan 0.000 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja dan komunikasi organisasi maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan.

Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 44,3%. Sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Maka hipotesis yang menyatakan “motivasi kerja dan komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (*back office*) pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” terbukti dan diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif dan signifikan, artinya bahwa semakin baik motivasi kerja dan komunikasi organisasi yang dilakukan PT. Suka Fajar Pekanbaru maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

Kesimpulan

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin kuat motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pada karyawan, begitu juga sebaliknya.

2. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka akan semakin tinggi disiplin kerja, begitu juga sebaliknya

3. Motivasi kerja dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa semakin kuat motivasi kerja dan komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pada karyawan, begitu juga sebaliknya.

Saran

1. Motivasi kerja PT. Suka Fajar Pekanbaru terdiri dari beberapa dimensi, diantaranya yaitu dimensi perilaku karyawan dan kegigihan karyawan, dimana pada masing-masing dimensi tersebut memiliki tanggapan terendah responden terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan diharapkan dapat mengadakan seminar motivasi untuk karyawan dimana hal tersebut dapat mendorong kinerja karyawan yang dapat menimbulkan disiplin karyawan akan meningkat dan sebaiknya perusahaan meninjau kembali program pemberian upah yang diberikan dengan begitu karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga karyawan akan berusaha lebih keras untuk bekerja maksimal agar tujuan perusahaan dapat cepat dicapai

2. Komunikasi organisasi PT. Suka Fajar Pekanbaru terdiri dari beberapa dimensi, diantaranya yaitu dimensi empati dan dimensi sikap mendukung, dimana pada masing-masing dimensi tersebut memiliki tanggapan terendah responden

terhadap komunikasi organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pimpinan dan rekan kerja diharapkan lebih meningkatkan pemahaman perasaan atau kondisi satu sama lain, bekerja sama dengan baik agar pekerjaan menjadi tepat waktu dengan demikian suasana lingkungan kerja menjadi kondusif dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Disiplin kerja PT. Suka Fajar Pekanbaru terdiri dari beberapa dimensi, diantaranya dimensi tingkat kewaspadaan karyawan, dimana pada dimensi tingkat kewaspadaan karyawan memiliki tanggapan terendah responden terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut pimpinan diharapkan dapat mengevaluasi tingkat ketelitian karyawan saat bekerja dan karyawan juga harus bekerjasama untuk meningkatkan kewaspadaan pelaksanaan pekerjaannya.

4. Adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja maka diharapkan PT. Suka Fajar Pekanbaru harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan yang ada. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar karyawan merasa nyaman dan tanpa ada rasa tekanan dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Pemberian kompensasi yang layak juga dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membangkitkan motivasi dari karyawan, agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik.

5. PT. Suka Fajar Pekanbaru dapat meningkatkan komunikasi organisasi karyawan misalnya dengan mengadakan seminar

organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, dan mengadakan gathering perusahaan yang dapat membuat seluruh anggota di dalam perusahaan termasuk pimpinan akan semakin dekat dan semakin memiliki hubungan yang baik.

Bagi Peneliti Selanjutnya :

1. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi atau unit sample penelitian, sehingga menghasilkan generalisasi yang terbatas. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar memperbesar atau memperluas unit populasi atau sample dengan menambah objek atau jumlah perusahaan.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain sebagai variabel independen baik berasal dari faktor eksternal maupun faktor internal atau menggunakan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel yang dapat memperkuat dan mempengaruhi atau memperlemah variabel dependen.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator: Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish
- Bungin, Burhan. 2009. *Sosiologi Komunikasi: teori, paradigma, dan diskusi teknologi komunikasi di masyarakat*. Jakarta: Kencana
- Dessy. 2011. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Disiplin Karyawan PT*. Bank Pembangunan Daerah Bali. *Jurnal Fakultas*

Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

George Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dari Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Haji Masagung

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Koesmono. 2005. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Perilaku serta Kinerja Karyawan *Sub Section Level* Pada PT. Bogasari Flour Mill. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol 5 No. 3*

Kaswan. 2017. Psikolog Industri & Organisasi. Alfabeta: Bandung

Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPF

Muhammad. Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara

Pace & Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset

Riduwan & Sunarto, 2007. *Pengantar Statistika Untuk penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke 3. Jakarta: Rajawali Pers

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen F & A. Judge Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat

Robbins, Stephen F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat

Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 1 Nomor 1, 41-55 ISSN 0000-0000*

Suaip. 2015. Pengaruh Komunikasi terhadap Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 01 No. 01*

Sugiyatmi, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prima. *Jurnal of Management, Vol 2*

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media

Thoha, Miftah. 2012 perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Umar, H. 2011. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta

Umar, Husein. 2002. Metode Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Widjaja, H.A.W. 2008. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Jakarta: Bumi Aksara

Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJurnal Pemerintahan Integratif*, Vol. 1 No. 1, hlm 13-27.

Zahari. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*