

## Analisis pengaruh komunikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dormawati Hutasoit<sup>1</sup>, Detihati Laia<sup>2</sup>, Welima Giawa<sup>3</sup>, Roni Prianto Pasaribu<sup>4</sup>, Herlina Novita<sup>5\*</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Prima, Medan.

<sup>\*5</sup>Email: dhabitaziggy@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui apakah Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paradise Dynasti Medan. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 37 orang responden atau sampel didalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial atau sendiri-sendiri maupun simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paradise Dynasti Medan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 65,5% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, sementara sisanya 34,5% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak di terangkan pada penelitian ini. Simpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi dengan positif dan signifikan kinerja karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan.

**Kata Kunci:** Komunikasi; motivasi kerja; kepuasan kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan

### *Analysis of the influence of communication, work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance*

### Abstract

*This study aims to analyze and determine whether Communication, Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline have a partial and significant effect on employee performance at PT. Paradise Dynasty Medan. Data collection uses quantitative methods and involves 37 respondents or samples in this study. The results showed that Communication, Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline had a positive and significant influence either partially or individually or simultaneously or together on Employee Performance at PT. Paradise Dynasty Medan. The results of the coefficient of determination indicate that 65.5% of the Employee Performance variables can be explained by the variables of Communication, Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline, while the remaining 34.5% is influenced by other independent variables that are not explained in this study. The conclusions of this study indicate that communication, work motivation, job satisfaction and work discipline positively and significantly affect employee performance at PT. Paradise Dynasty Medan.*

**Keywords:** Communication; work motivation; job satisfaction; work discipline; employee performance

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai visi dan misi yang diinginkan. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas sumber daya manusia yang kurang baik, maka dapat dipastikan sebuah bisnis atau perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Meskipun sumber daya manusia sebagai salah satu elemen penting juga telah terpenuhi, tetapi kualitas sumber daya manusia didalam melakukan aktivitas pekerjaannya kurang memiliki tingkat komunikasi yang baik dengan rekan kerja, kepada atasan ataupun kepada pelanggan, tidak memiliki motivasi dalam bekerja, kurangnya kepuasan dalam bekerja dan juga kurang disiplin didalam melakukan pekerjaannya maka juga dapat dipastikan kinerja yang akan di hasilkan nantinya akan menghambat tujuan dan eksistensi suatu perusahaan.

Sudah sepatutnya suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga di masa yang akan datang perusahaan mampu bertahan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan seperti Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja. Aspek-aspek tersebut jika diperhatikan secara terus menerus dapat meningkatkan dan menghasilkan produktivitas kinerja yang baik. Tentunya itu semua tidaklah mudah membalikkan telapak tangan, akan mesti ada peran langsung keikutsertaan pihak manajemen untuk bisa mengkontrol dan mengawasi para pekerja agar bisa terjaminnya mutu dan kualitas sehingga karyawan bisa dengan mudah bekerja dengan senang hati tanpa ada rasa terbebani dan hubungan antara para pekerja dan pihak manajemen semakin kuat dan baik. Ketidakmudahan tersebut dapat dilihat dari tempat penelitian penulis yaitu pada PT Paradise Dynasty yang terletak di Lippo Plaza Medan. PT Paradise Dynasty merupakan Resto Chinese Food yang hadir dibawa oleh manajemen Boga Group. Terdapat fenomena yang menarik minat peneliti untuk mengetahui lebih jauh hal-hal yang terjadi pada PT Paradise Dynasty yang terletak di Lippo Plaza Medan.

### **Tinjauan pustaka**

#### **Teori pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut Sinambela (2016:551) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

#### **Teori pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Hamzah Uno (2012:72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempenaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### **Teori pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Kepuasan Kerja menurut Emron Edison, et all (2017:210) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

#### **Teori disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Disiplin Kerja menurut Edy Sutrisno (2011:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

#### **Teori kinerja karyawan**

Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **METODE**

### **Populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data**

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Paradise Dynasty Medan yang berjumlah 37 karyawan. Pengambilan sampel pada PT. Paradise Dynasty Medan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis lakukan dengan cara menggunakan wawancara, kuisioner dan studi dokumentasi.

### Regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Y =	Kinerja Karyawan ( <i>Dependent Variabel</i> )	=
konstanta		
$\beta$ =	Koefisien Regresi Berganda ( <i>Multiple Regression</i> )	
$X_1$ =	Komunikasi ( <i>Independent Variabel</i> )	
$X_2$ =	Motivasi Kerja ( <i>Independent Variabel</i> )	
$X_3$ =	Kepuasan Kerja ( <i>Independent Variabel</i> )	
$X_4$ =	Disiplin Kerja ( <i>Independent Variabel</i> )	

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Paradise Dynasty Medan dengan variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini juga Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*). Analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil statistics deskriptif  
Descriptive statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	37	33.00	49.00	43.4595	3.20238
Motivasi Kerja	37	25.00	39.00	32.3514	3.54508
Kepuasan Kerja	37	25.00	40.00	34.3514	3.47384
Disiplin Kerja	37	25.00	40.00	34.3514	3.57628
Kinerja Karyawan	37	37.00	50.00	43.5135	3.33018
Valid N (listwise)	37				

Statistik deskriptif berhubungan dengan bagaimana data dapat digambarkan atau di deskripsikan atau juga dapat di simpulkan.

Tabel 1, menunjukkan bahwa rasio pengukuran dari variabel Komunikasi (X1) dengan nilai rerata yakni 43,45, adapun standar deviasinya adalah 3,20238. Pada variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai rerata yakni 32,35, adapun standar deviasinya adalah 3,54508. Pada variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai rerata yakni 34,35, adapun standar deviasinya adalah 3,47384. Pada variabel Disiplin Kerja (X4) dengan nilai rerata yakni 34,35, adapun standar deviasinya adalah 3,57628. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai rerata yakni 43,51, standar deviasinya adalah 3,33018.

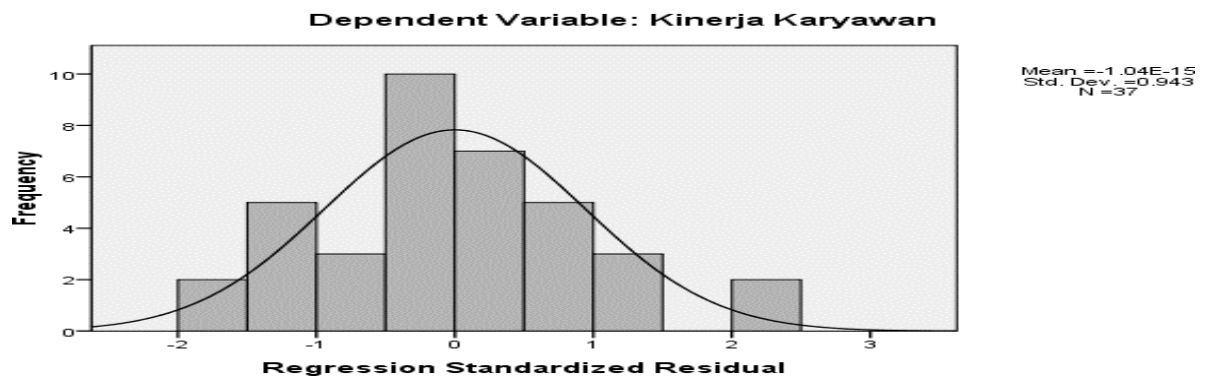
### Pengujian asumsi klasik

#### Uji normalitas

Di dalam Uji Normalitas dapat dilakukan melalui dua langkah pengujian, yaitu: Uji dengan menggunakan Grafik, yaitu dengan melalui dua cara:

Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat di lihat pada grafik di bawah ini:

**Histogram**

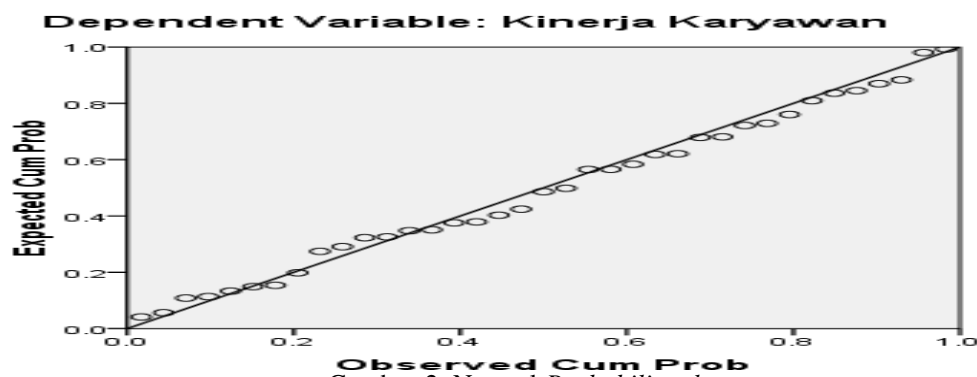


**Gambar 1.** Grafik histogram

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat pada grafik histogramnya melenceng ke kiri dan ke kanan, dengan demikian data berdistribusi normal.

#### **Normal probability plot**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 2.** Normal Probability plot

Berdasarkan pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa tampilan gambar menunjukkan data penyebaran berada di garis diagonalnya, serta mengiringi garisnya tersebut, sehingga datanya berdistribusi normal.

#### **Analisis statistik**

Pengujian di bawah ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov,

Tabel 2. Hasil uji normalitas data (kolmogorov-smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized residual
N		37
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95619830
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.406
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997

a. Test distribution is Normal.

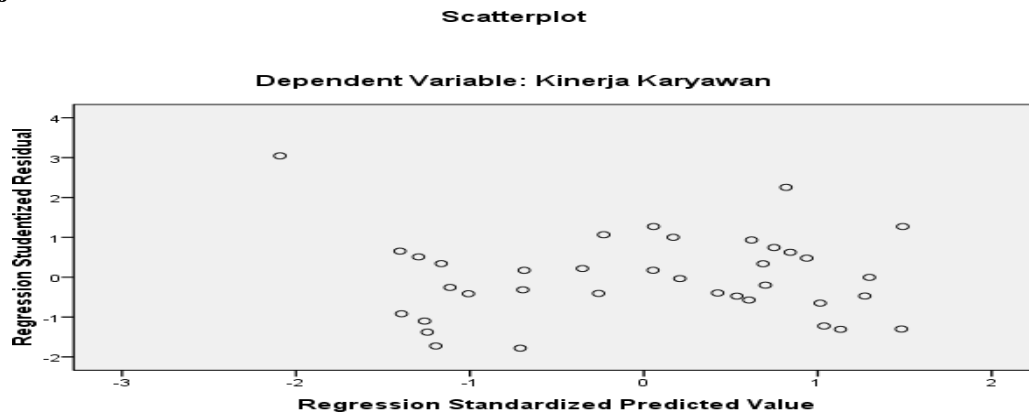
Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa nilai Sig-nya yaitu  $0,997 > 0,05$ . Maka dapat di simpulkan data berdistribusi normal.

**Uji multikolonieritas**Tabel 3. Hasil uji multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.716	1.396
	Motivasi Kerja	.689	1.451
	Kepuasan Kerja	.524	1.909
	Disiplin Kerja	.974	1.027

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat nilai tolerance tiap variabel bebas yaitu Komunikasi = 0,716, Motivasi Kerja = 0,689, Kepuasan Kerja = 0,524 dan Disiplin Kerja 0,974 > 0,1. Sementara nilai VIF setiap variabel bebas yaitu Komunikasi = 1,396, Motivasi Kerja = 1,451, Kepuasan Kerja = 1,909, Disiplin Kerja = 1,027 < 10, sehingga data terkait bebas dari multikolonieritas.

**Uji hesteroskedastisitas**

Gambar 3. Grafik scatter plot

Berdasarkan gambar diatas dapat di ketahui penyebaran titik-titiknya tidak beraturan dan tidak membentuk suatu pola tertentu, bahkan menjauhi 0. Maka dapat di simpulkan data terbebas dari heteroskedastisitas.

**Uji glejser**Tabel 4. Hasil uji glejser  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Cefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.522	3.396			1.920	.064
	Komunikasi	-.135	.068	-.367		-1.977	.057
	Motivasi Kerja	.078	.063	.234		1.237	.225
	Kepuasan Kerja	-.042	.074	-.123		-.566	.575
	Disiplin Kerja	-.006	.053	-.017		-.108	.915

a. Dependent variable: RES2

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat ketiga variabel memiliki nilai asym.sig di atas 0,05, yaitu dapat dilihat bahwa Komunikasi (X1) dengan nilai 0,057, Motivasi Kerja (X2) dengan nilai 0,225, Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai 0,575, dan Disiplin Kerja (X4) dengan nilai 0,915 sehingga pada data tersebut tidak terjadi gejala hesteroskedastisitas.

### Model penelitian

Dari penelitian ini terdapat empat variabel bebas, yaitu Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Persamaan regresinya yang di pakai yakni:  $Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4$

Tabel 5. Analisis regresi linear  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.779	6.335		.123	.903
	Komunikasi	.275	.128	.264	2.153	.039
	Motivasi Kerja	.354	.118	.376	3.009	.005
	Kepuasan Kerja	.313	.138	.327	2.276	.030
	Disiplin Kerja	.250	.098	.269	2.556	.016

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel diatas, di dapatkan model regresinya maka dapat diketahui :  $\alpha = 0,779$

$b_1 = 0,275$

$b_2 = 0,354$

$b_3 = 0,313$

$b_4 = 0,250$

$e = 0,05$

Demikian, maka di dapatkan model regresinya yaitu Kinerja Karyawan =  $0,779 + 0,275$  Komunikasi +  $0,354$  Motivasi Kerja +  $0,311$  Kepuasan Kerja +  $0,250$  Disiplin Kerja.

### Koefisien determinasi

Tabel 6. Koefisien determinasi  
Model summary<sup>b</sup>

Model	R	R square	Adjusted r square	Std. error of the estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.612	2.07486

a. Predictors: (constant), disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja

b. Dependent variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat di simpulkan bahwa:

$R = 0,809$  menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara variabel Komunikasi, Motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai Koefisien R Square senilai 65,5 %. Yang memperlihatkan bahwa variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat di jelaskan oleh variabel Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, sementara sisanya 34,5 % mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak bisa di terangkan pada penelitian ini.

### Pengujian hipotesis secara simultan (uji f)

Tabel 7. Uji simultan (uji f)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.482	4	65.370		
	Residual	137.762	32	4.305	15.185	.000 <sup>a</sup>
	Total	399.243	36			

a. Predictors: (constant), disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja

b. Dependent variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa Fhitung senilai 15.185 lebih dari Ftabel yaitu senilai 2.67 dengan sig  $0,000 < 0,05$ . Hasil terkait menunjukkan bahwa secara bersama-sama H1 diterima dan H0 di tolak. Artinya Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara serempak dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Paradise Dynasty Medan.

**Pengujian hipotesis secara parsial (uji t)**Tabel 8. Uji parsial (uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.779	6.335		.123	.903
Komunikasi	.275	.128	.264	2.153	.039
Motivasi Kerja	.354	.118	.376	3.009	.005
Kepuasan Kerja	.313	.138	.327	2.276	.030
Disiplin Kerja	.250	.098	.269	2.556	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

Uji t variabel Komunikasi (X1) memiliki thitung 2,153 dengan signifikan 0,039. Hipotesis H1 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2,153 > 2,037$ . Dan signifikansi 0,039 kurang dari 0,05, artinya variabel Komunikasi (X1) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y);

Uji t variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki thitung 3,009 dengan signifikan 0,005. Hipotesis H2 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $3,009 > 2,037$ . Dan signifikansi 0,005 kurang dari 0,05, artinya variabel Motivasi Kerja (X2) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y); dan

Uji t variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki thitung 2,276 dengan signifikan 0,030. Hipotesis H3 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2,276 > 2,037$ . Dan signifikansi 0,030 kurang dari 0,05, artinya variabel Kepuasan Kerja (X3) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y); dan

Uji t variabel Disiplin Kerja (X4) memiliki thitung 2,556 dengan signifikan 0,016. Hipotesis H4 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2,556 > 2,037$ . Dan signifikansi 0,016 kurang dari 0,05, artinya variabel Disiplin Kerja (X4) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji secara individual atau Uji t, hal ini dapat dilihat yaitu Komunikasi (X1) memiliki nilai thitung 2,153 dengan signifikan 0,039. Hipotesis H1 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai  $2,153 > 2,037$ . Dan signifikansi  $0,039 < 0,05$ . Dalam hasil penelitian ini membuktikan jika variabel Komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan. Dan dapat diartikan bahwa Komunikasi berpengaruh nyata sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

Sependapat dengan penelitian Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) yang mengatakan yakni Komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji secara individual atau Uji t, hal ini dapat dilihat yaitu Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai thitung 3,009 dengan signifikan 0,005. Hipotesis H2 diterima karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $3,009 > 2,037$ . Dan signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Dalam hasil penelitian ini membuktikan jika variabel Motivasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan. Dan dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh nyata sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

Sependapat dengan penelitian Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel (2018) yang mengatakan yakni Motivasi memberi pengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji secara individual atau Uji t, hal ini dapat dilihat yaitu Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,276 dengan signifikan 0,030. Hipotesis H<sub>3</sub> diterima karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,276 > 2,037$ . Dan signifikansi  $0,030 < 0,05$ . Dalam hasil penelitian ini membuktikan jika variabel Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan. Dan dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh nyata sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

Sesuai dengan penelitian Teti Susilowati dan Muryanto Agus Nurwantoro (2019) yang mengatakan bahwa Kepuasan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh disiplin kerja (X<sub>4</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil uji secara individual atau Uji t, hal ini dapat dilihat yaitu Disiplin Kerja (X<sub>4</sub>) memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,556 dengan signifikan 0,016. Hipotesis H<sub>4</sub> diterima karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,556 > 2,037$ . Dan signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Dalam hasil penelitian ini membuktikan jika variabel Disiplin Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan. Dan dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh nyata sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

Sesuai dengan penelitian Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi (2017) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh komunikasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  senilai 15.185 sementara  $F_{tabel}$  yaitu senilai 2.67 dari hasil ini diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig\ 0,000 < 0,05$ . Sehingga hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan.

Sesuai dengan penelitian Teti Susilowati dan Muryanto Agus Nurwantoro (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Parsiantauli Karya Perkasa Rayon Boja) meskipun perbedaannya terletak pada Motivasi Kerja, tetapi secara keseluruhan variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil analisa serta pembahasannya, maka dalam penelitian ini bisa disimpulkan yaitu:

Secara parsial menunjukkan jika Komunikasi mempengaruhi dengan positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan;

Secara parsial menunjukkan jika Motivasi Kerja mempengaruhi dengan positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan;

Secara parsial menunjukkan jika Kepuasan Kerja mempengaruhi dengan positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan;

Secara parsial menunjukkan jika Disiplin Kerja mempengaruhi dengan positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan; dan

Secara Simultan menunjukkan jika Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi dengan positif dan signifikan Kinerja Karyawan di PT. Paradise Dynasty Medan.

---

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Danang Sunyoto. (2011). Analisis Regresis untuk Uji Hipotesis. Yogyakarta. Caps
- Danang Sunyoto. (2013). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Edy Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Kencana.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Hamzah B Uno. (2012). Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Luh Mang Indah Mariani dan Ni Ketut Sariyathi. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.6. No. 7.
- Rusiadi, Nur Subianto, dan Rahmat Hidayat. (2013). Metode Penelitian. Medan. USU Press.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. PT. Alfabet.
- Suharsimi Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta. Rineka Cipta.
- Teti Susilowati dan Muryanto Agus Nurwantoro. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). Majalah Ilmiah Solusi. Vol. 17. No.4.
- Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilitan Tulungagung. Jimek Volume 1. Nomor 1.