

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. FISHEROLSHOP BATAM

Mira Yona¹, Wesa Audyara²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan

mirayona@yahoo.co.id¹, wesaudyara98@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Fisherolshop Batam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah karyawan CV. Fisherolshop Batam sebanyak 50 responden dan sampel berjumlah 50 responden dengan menggunakan teknik sensus. Hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar nilai t hitung $-0,850 < t$ table $1,680$ dan tingkat signifikan $0,400 > 0,05$, komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,311 < t$ table $1,680$ dan tingkat signifikan $0,757 > 0,05$, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,187 > t$ table $1,680$ dan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $2,149 > t$ table $1,680$ dan tingkat signifikan $0,037 < 0,05$, hasil pengujian F hitung $4,274 > F$ table $2,823$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka hal ini mengindikasikan bahwa antara keempat variabel yang diteliti yaitu motivasi, komunikasi, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi; Komunikasi; Komitmen; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This purpose of this study was determine the effect of Motivation, Communication, Commitment and Work Discipline on Employee Performance at CV. Fisherolshop Batam. This type of research is quantitative with data collection techniques using a questionnaire. The population of this study is 50 respondents and the sample used 50 respondents using census techniques. The results of the analysis that motivation not have a positive and not significant effect on the performance of employees with a regression coefficient of t -count value of $-0,850 < t$ table $1,680$ and a significant level of $0.400 > 0.05$, communication not have a positive and not significant effect on employee performance with a calculated t value of $0,311 < t$ table $1,680$ and a significant level of $0.757 > 0.05$, commitment has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $2,187 > t$ table $1,680$ and a significant level of $0.034 < 0.05$, work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $2,149 > t$ table $1,680$ and a significant level of $0.037 < 0.05$, F test results calculate $4,274 > F$ table $2,82$ and the significant value is $0.005 < 0.05$, so this indicates that there is an influence between the four variables studied, namely motivation, Communication, Commitment and Work Discipline simultaneously affect employee performance employee performance.

Keywords : Motivation; Communication; Commitment; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada saat ini banyak perusahaan yang harus bersaing dengan perusahaan lainnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk dapat bertahan dalam persaingan-persaingan tersebut, maka perusahaan harus

selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar dapat bertahan dalam pasar bisnis. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan dalam (Bambang, 2019) menyatakan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepada dirinya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rendahnya kinerja karyawan diduga disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Disiplin kerja. Motivasi sendiri merupakan suatu hal yang mengacu pada suatu proses di mana seseorang berusaha dengan energi, terarah, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan menurut Hery (2019), Maka dari itu Motivasi kerja sendiri merupakan dorongan dari dalam dan dari luar diri seseorang untuk mencapai tujuannya dalam perusahaan, maka dari itu orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan selalu berusaha melaksanakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.

Didalam suatu perusahaan, komunikasi juga diperlukan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Apabila komunikasi yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan lancar, maka hal tersebut dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara dalam (Fachrezi et al., 2020) komunikasi sendiri merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan agar orang lain tersebut dapat menginprestasikan sesuai tujuan yang dimaksud.

Selanjutnya Komitmen juga merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena karyawan yang memiliki

komitmen tinggi akan menciptakan kinerja yang kompeten didalam perusahaan. Menurut pendapat Meyer dan Allen dalam (Anjelina, 2019) komitmen adalah suatu keinginan yang sangat kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan dalam (Prasetyo, 2018) Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sendiri merupakan salah satu hal yang penting dalam perusahaan, karena dalam menjalankan setiap aktifitas ataupun kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu di terapkan agar para karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti akan berusaha untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Sutama dalam (Rahayu, 2019) penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuisioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan lain nya.

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu keseluruhan sasaran penelitian. Populasi karyawan CV. Fisherolshop Batam saat ini sebanyak 50 karyawan. Sampel adalah sebagian atau beberapa dari populasi yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling yang artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Fisherolshop Batam yang berjumlah 50 orang responden.

Teknik Analisis Instrument

Langkah selanjutnya setelah mengumpulkan data adalah melakukan analisis instrument, analisis data dan pengujian hipotesis yang diteliti. Dalam hal ini, peneliti menggunakan program SPSS V.20 for Windows untuk melakukan pengujian dan program Microsoft Excel 2010 untuk pengolahan tabulasi kuisioner.

Uji Validitas

Uji validitas sendiri merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan atau pernyataan didalam sebuah kuisioner yang ingin diteliti oleh peneliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) instrumen.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang diperlukan adalah pengujian data dengan teknik analisis data sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada, sehingga peneliti dapat menentukan analisis yang tepat dengan menggunakan pengujian sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan

variabel terikat berdistribusi normal atau tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya problem multikolinearitas atau tidak, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen/variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda adalah uji yang bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap suatu variabel dependen (terikat) dan bentuk persamaan regresi berganda seperti dijelaskan pada bab metodologi penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas (X) secara parsial terhadap variabel dependen atau terikat (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F atau Analisis Of Variance (ANOVA) adalah uji yang bertujuan untuk menentukan apakah variabel tersebut secara bersama - sama mempengaruhi variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dengan menggunakan olahan SPSS V.20 hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel dengan sampel 50 dan r tabel 0,2787 dengan tingkat signifikan 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada semua variabel dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,682	0,2787	Valid
	2	0,542	0,2787	Valid
	3	0,889	0,2787	Valid
	4	0,851	0,2787	Valid
	5	0,851	0,2787	Valid
	6	0,711	0,2787	Valid
Komunikasi (X2)	1	0,851	0,2787	Valid
	2	0,856	0,2787	Valid
	3	0,805	0,2787	Valid
	4	0,762	0,2787	Valid
	5	0,681	0,2787	Valid
	6	0,832	0,2787	Valid
Komitmen (X3)	1	0,849	0,2787	Valid
	2	0,800	0,2787	Valid
	3	0,672	0,2787	Valid
	4	0,804	0,2787	Valid
	5	0,753	0,2787	Valid
	6	0,796	0,2787	Valid
Disiplin Kerja (X4)	1	0,867	0,2787	Valid
	2	0,867	0,2787	Valid
	3	0,862	0,2787	Valid
	4	0,860	0,2787	Valid
	5	0,791	0,2787	Valid
	6	0,773	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,447	0,2787	Valid
	2	0,743	0,2787	Valid
	3	0,639	0,2787	Valid
	4	0,615	0,2787	Valid
	5	0,696	0,2787	Valid
	6	0,590	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan pada item pernyataan pada kuesioner tersebut apakah sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam pengujian reliabilitas ini melihat pada nilai Cronbach Alpha. Apabila Alpha lebih kecil dari 0,6 dinyatakan bahwa tidak reliabel ataupun sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang di syaratkan	Keterangan
1	Motivasi	0,854	0,60	Reliabel
2	Komunikasi	0,880	0,60	Reliabel
3	Komitmen	0,865	0,60	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,913	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,630	0,60	Reliabel

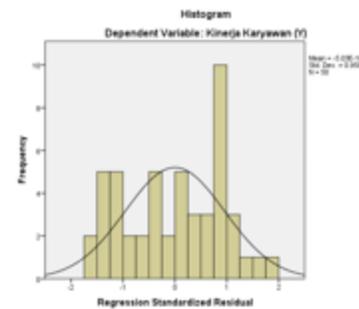
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Tabel diatas, menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel, lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil oleh peneliti yang berasal dari populasi tersebut berdistribusi normal atau tidak.

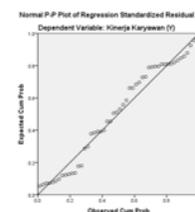
Gambar.1. Diagram Histogram Normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Pada gambar di atas, gambar menunjukkan bahwa gambar kurva histogram diatas normal.

Gambar.2. Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Dari gambar 2 tersebut terlihat titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal.

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.46250845
	Absolute	.119
Most Extreme Differences	Positive	.115
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.839
Asymp. Sig. (2-tailed)		.482

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Dari tabel 3 diatas menunjukkan Asym. Sig (2-tailed) bernilai $0.482 > 0,05$ yang berarti signifikan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat adanya kolerasi antara variabel bebas.

Tabel.4. Uji Multikolinearitas Coefficients*

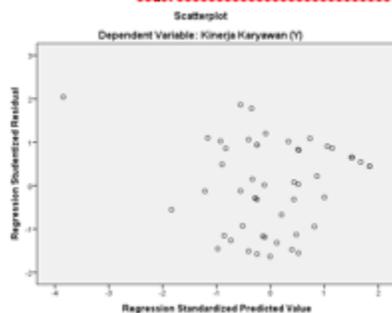
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	15.419	3.624	4.255	.000		
Motivasi (X1)	-.146	.172	-.850	.400	.398	2.515
Komunikasi (X2)	.059	.190	.311	.757	.221	4.531
Komitmen (X3)	.406	.185	2.187	.034	.252	3.966
Disiplin Kerja (X4)	.132	.061	2.149	.037	.847	1.181

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Dari tabel 4 terlihat variabel Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Disiplin kerja masing –masing sebesar 2,515; 4,531; 3,966; dan 1,181 sehingga dapat disimpulkan bahwadalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar.3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Dari gambar 3 diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak diatas atau dibawah sumbu Y dan tidak menyebar membentuk pola. Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel.5. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.419	3.624		4.255	.000
Motivasi	-.146	.172	-.171	-.850	.400
Komunikasi	.059	.190	.084	.311	.757
Komitmen	.406	.185	.553	2.187	.034
Disiplin Kerja	.132	.061	.296	2.149	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Dari tabel 5 diatas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15,419 - 0,146 + 0,059 + 0,406 + 0,132 + e$$

Uji t (Parsial)

Tabel.6. Uji t (Parsial) Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.419	3.624		4.255	.000
Motivasi	-.146	.172	-.171	-.850	.400
Komunikasi	.059	.190	.084	.311	.757
Komitmen	.406	.185	.553	2.187	.034
Disiplin Kerja	.132	.061	.296	2.149	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat nilai sig pada variabel Motivasi dan Komunikasi menunjukkan nilai sig $> 0,05$ dan nilai thitung $< t_{tabel}$ 1,680 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Komunikasi pada penelitian ini dinyatakan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kemudian dapat dilihat juga nilai sig pada variabel Komitmen dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai sig $< 0,05$ dan nilai thitung $> t_{tabel}$ 1,680 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F (Simultan) ANOVA*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.887	4	28.222	4.274	.005 ^a
Residual	297.133	45	6.603		
Total	410.020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X4), Komunikasi (X2), Motivasi (X1), Komitmen (X3)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat nilai sig seluruh variabel yaitu Motivasi,

Komunikasi, Komitmen dan Disiplin Kerja menunjukkan nilai $0,005 < 0,05$ dan nilai Fhitung $4,274 > Ftabel 2,823$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.275	.211	2.56962

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20

Tabel 8 memperlihatkan nilai Adjusted R Square sebesar 21,1 hal ini mengandung arti bahwa Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 21,1%. Sedangkan sisanya yaitu 78,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil SPSS thitung (- 0,850) < dari ttabel (1,680) dan tingkat signifikan (0,400) > dari 0,05. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terjadi karena pada dasarnya karyawan pada CV. Fisherolshop hanya memiliki tujuan untuk bekerja dan menerima gaji tanpa ada keinginan untuk melakukan hal lebih lainnya.

Komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil SPSS thitung (0,311) < dari ttabel (1,680) dan tingkat signifikan (0,757) > dari 0,05. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dessy Shinta dan Mauli Siagian (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terjadi karena karyawan CV. Fisherolshop cenderung lebih fokus terhadap pekerjaan sehingga komunikasi yang terjalin antar karyawan sangat terbatas.

Komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil SPSS thitung (2,187) > dari ttabel (1,680) dan tingkat signifikan (0,034) < dari 0,05. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo Kurniawan (2018), menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang tangerang merdeka. Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Meyer dan Allen dalam (Anjelina, 2019) dimana komitmen merupakan keinginan yang sangat kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil SPSS thitung (2,149) > dari ttabel (1,680) dan tingkat signifikan (0,037) < dari 0,05. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arief Budi Santoso (2017), menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang pamulang. Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan dalam (Bambang, 2019) Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku. Disiplin sangatlah penting dalam suatu perusahaan, karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula keberhasilan kinerja karyawannya.

Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Komitmen (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan hasil SPSS nilai Fhitung (4,274) > Ftabel (2,82) dan nilai signifikan $0,005b < 0,05$.

Berdasarkan penelitian di atas dapat dilihat bahwa Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Fisherolshop Batam. Hal ini berarti apabila Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Disiplin Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat, begitu pula dengan sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Fisherolshop Batam dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Motivasi, komunikasi, komitmen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan diatas maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut :

Bagi pihak perusahaan yakni CV. Fisherolshop Batam

Bagi CV. Fisherolshop Batam sebaiknya pada permasalahan ini lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dan agar kinerja yang dimiliki karyawan menjadi meningkat. Perusahaan perlu memberikan apresiasi bagi karyawan yang disiplin dalam bekerja dan memberi peringatan lebih keras kepada karyawan yang sering sekali melanggar disiplin kerja yang telah ditetapkan. Perusahaan juga perlu memperhatikan komunikasi antar karyawan, agar komunikasi yang terjalin antar karyawan dapat berjalan dengan lancar.

Bagi karyawan di CV. Fisherolshop Batam

Karyawan juga perlu meningkatkan kinerja sebagai tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan di CV. Fisherolshop Batam agar perusahaan mampu bersaing dan tetap eksis di antara perusahaan olshop yang lainnya. Kontribusi komitmen dan disiplin kerja dapat digunakan sebagai acuan untuk memperbaiki kinerja masing - masing karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian dengan topik yang sama agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Tangerang Merdeka". *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol.1, No.1.

Rahayu,A.2019. "Pengaruh Manajemen Talenta, Kemampuan Individu, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Pengelolaan Pendapatan Daerah Di Kota Batam". Tidak diterbitkan, Batam: Universitas Riau Kepulauan.

Shinta Dessy, Siagian Mauli. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT citra mandiri distribusindo". e-jurnal Apresiasi Ekonomi . Vol.8, No.2, 2020

DAFTAR PUSTAKA

Anjelina.2019. "Pengaruh Penghargaan, Pengembangan Diri, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Batam Hills Golf Resort". Tidak diterbitkan. Batam: Universitas Riau Kepulauan.

Bambang, S. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 7 No. 2 Juni.

Fachrezi Hakim, Khair Hazmanan.2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1, Maret.

Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media Anggota IKAPI DIY.

Prasetyo, K. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang