

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV. BUME ASTANA BARADIA

Adi Sapta Hidayatullah Suryaman¹, Heru Setiawan²

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

Korespondensi: adisaptasuryaman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan CV. Bume Astana Baradia. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian berjumlah 50 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, regresi linier sederhana, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27, kompetensi sebesar 3,39, motivasi kerja sebesar 3,50, dan disiplin kerja sebesar 3,34. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,401 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,349 dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Secara simultan, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai F hitung sebesar 32,482 dan koefisien determinasi sebesar 58%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,723 dan koefisien determinasi sebesar 56,6%.

Kata kunci: komunikasi, kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV. BUME ASTANA BARADIA

Adi Sapta Hidayatullah Suryaman¹, Heru Setiawan²

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

Korespondensi: adisaptasuryaman@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of communication and competence on work discipline, with work motivation serving as a mediating variable, among employees of CV. Bume Astana Baradia. The research employed a quantitative method using descriptive and verificative approaches. The study involved 50 respondents as the research sample. Data were collected through questionnaires, while the data analysis techniques included multiple linear regression, simple linear regression, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination.

The results indicate that the average score for communication was 3.27, competence was 3.39, work motivation was 3.50, and work discipline was 3.34. The hypothesis testing results reveal that communication has a positive and significant effect on work motivation, with a regression coefficient of 0.401 and a significance value of 0.004. Competence also has a positive and significant effect on work motivation, with a regression coefficient of 0.349 and a significance value of 0.018. Simultaneously, communication and competence have a positive and significant effect on work motivation, with an F-value of 32.482 and a coefficient of determination of 58%. Furthermore, work motivation has a positive and significant effect on work discipline, with a regression coefficient of 0.723 and a coefficient of determination of 56.6%.

Keywords: communication, competence, work motivation, work discipline.

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP DISIPLIN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN CV. BUME ASTANA BARADIA

Adi Sapta Hidayatullah Suryaman¹, Heru Setiawan²

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia

Korespondensi: adisaptasuryaman@gmail.com

ABSTRAK

Panalungtikan ieu miboga tujuan pikeun nganalisis pangaruh komunikasi jeung kompetensi kana disiplin gawé anu dimédiasi ku motivasi gawé dina pagawé CV. Bume Astana Baradia. Méthode anu digunakeun nyaéta méthode kuantitatif kalawan pamarekan déskriptif jeung vérifikatif. Sampel dina ieu panalungtikan jumlahna 50 réspondén. Téhnik ngumpulkeun data dilaksanakeun ngaliwatan panyebar kuesionér, sedengkeun analisis data ngagunakeun régrési linier berganda, régrési linier basajan, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), sarta koéfisién déterminasi.

Hasil panalungtikan nuduhkeun yén komunikasi meunang rata-rata nilai 3,27, kompetensi 3,39, motivasi gawé 3,50, jeung disiplin gawé 3,34. Hasil uji hipotésis nuduhkeun yén komunikasi miboga pangaruh anu positip jeung signifikan kana motivasi gawé kalayan koéfisién régrési 0,401 sarta nilai signifikansi 0,004. Kompetensi ogé miboga pangaruh anu positip jeung signifikan kana motivasi gawé kalayan koéfisién régrési 0,349 sarta nilai signifikansi 0,018. Sacara babarengan (simultan), komunikasi jeung kompetensi miboga pangaruh anu positip jeung signifikan kana motivasi gawé kalayan nilai **F** itung 32,482 sarta koéfisién déterminasi 58%. Salajengna, motivasi gawé miboga pangaruh anu positip jeung signifikan kana disiplin gawé kalayan koéfisién régrési 0,723 sarta koéfisién déterminasi 56,6%.

Kecap Galeuh: komunikasi, kompetensi, motivasi gawé, disiplin gawé.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan fasilitas, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

CV. Bume Astana Baradia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang peternakan domba dan kambing yang menjalankan kegiatan breeding, pengadaan, penggemukan, pemotongan hewan, hingga penjualan hasil ternak. Aktivitas operasional tersebut membutuhkan disiplin kerja yang tinggi agar proses bisnis berjalan secara optimal. Namun, berdasarkan hasil observasi awal, disiplin kerja karyawan masih belum optimal, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap standar operasional, ketepatan waktu, dan penyelesaian pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan CV. Bume Astana Baradia

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman antara penyampai dan penerima pesan. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi kerja dan motivasi karyawan

2.2. Kompetensi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman antara penyampai dan penerima pesan. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi kerja dan motivasi karyawan.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat dan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan bertanggung jawab terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Bume Astana Baradia dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, regresi linier sederhana, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27 dengan kategori kurang baik, kompetensi sebesar 3,39 dengan kategori kurang baik, motivasi kerja sebesar 3,50 dengan kategori baik, dan disiplin kerja sebesar 3,34 dengan kategori kurang baik.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,401 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,349 dan tingkat signifikansi sebesar 0,018.

Secara simultan, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai F hitung sebesar 32,482 dan koefisien determinasi sebesar 58%. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,723 dan koefisien determinasi sebesar 56,6%.

KESIMPULAN.

Komunikasi dan kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV. Bume Astana Baradia. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas komunikasi dan kompetensi karyawan guna meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ammar Arafat, I. M. (2025). Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Media WahanaEkonomika*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Agusyani, Murti, S. R., & Ramadhan, N. P. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bontang Utara. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 949-957. doi:10.30651/jms.v9i2.22351
- Amelia Cindy Cahya Adisty, M. W. (2024). PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 1889. doi:10.34127/jrlab.v13i3.1239

- Bachtiar Arifudin Husain, A. B. (2022). Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 107. doi:doi.org/10.55182/jtp.v2i2.154
- Bayu Pamungkas, I. N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.
- Budi Harto, S. M., Rahmat Joko Nugroho, M., Maulana Majied Sumatrani Saragih, S. M., Dr. Muhamad Fatih Rusydi Syadzili, M., & Dr. H. Fachrurazi, S. A. (2021). *Dasar Manajemen Bisnis*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2023). *undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang-undang*. Jakarta: Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Dr. Muhammad Nawir S.Pd., M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PSSD KKIP Unieersitas Mandiri*, 301-320. doi:10.36989/didaktik.v10i03.4451
- Effendy, O. U. (2017). *ILMU KOMUNIKASI : Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eriadi, R., & Nugrahini, D. S. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inoeasi*.
- Ezzah Nahrisah, B. J. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap . *JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)*.
- Fairuz Adawiyah Afif, S. (2024). Konsep Dasar Perilaku Organisasi. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OK PESON : ISLAM NUSANTARA CIVILIZATION*.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Fatolosa Hulu, S. M. (2024). Disiplin Kerja dan Kinerja. In S. M. Dr. Sukardi, *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*. (pp. 147 - 158). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- George R. Terry, L. W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Reeisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multieariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2019). *MANAJEMEN : EDISI 2*. YOGYAKARTA: BPFE YOGYAKARTA.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi reeisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N., & Hikmah. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di Kota Batam. *ECO-Buss*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*.
- Irwan, I., & Latief, F. (2023). Peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komunikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*.
- Ismala Sari, N. (2016). Pengaruh Komunikasi internal Trhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Jihan Childnidy Widodo, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Motivasi Kerja Pegawai . *Kalbisocio, Jurnal Bisnis dan Komunikasi*.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*.
- M Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, H. T. (2022). Analisis peran komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan distributor plastik nasional. *COSTINS:Journal of Economic, Business and Accounting*.
- M. Adib Mubarak, J. M. (2023). Konsep Dasar Perilaku Organisasi dan Kontribusi Disiplin Ilmu Terhadap Organisasi. *Jurnal Ilmiah PSSD KKIP Unieersitas Mandiri* .
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marisi Butarbutar, I. K. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Nababan, D. R. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 (Survei pada PT Bank Rakyat. *Jurnal Media Kom*, 45-51. doi:10.22441/mediakom.v13i1.19673
- Nathasyah, A. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Bekasi Jaya . *Jurnal Riset Manajemen*.

- Nisa Fuji Budiarti, D. A. (2025). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DISNAKER KABUPATEN INDRAMAYAU. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*.
- Nugroho, B. H., Tubastuvi, N., Purwidiyanti, W., & Darmawan, A. (2024). Improving Employee Performance Through Competence, Communication, and Work Environment with Motivation as Mediation. *Sentralisasi*, 293-314. doi:10.33506/sl.v14i1.3727
- Pili, R., Yulianti, A., & Mulyadi, E. (2023). Pengaruh kompensasi, pengawasan, dan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal EMPIRE*.
- Prasetyo, E., & Wahyudi, C. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Regi Pratama, N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Smaradhana, B. S. (2024). PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. EKAJAYA KARUNIA ABADI SURABAYA. *JOURNAL COMMUNICATION SPECIALIST*, 165-170. doi:10.25139/jcs.v3i1.7374
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar MaAju.
- Sulistiyani, L., & Pristiani, A. (2023). Peran Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Kecamatan Sukoharjo). *Business and Management Journal*, 24-33. doi:10.59966/bisma.v1i01.82
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, N. D. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Tadbir Peradaban*.
- Syahla Friska Patricia Arifin, B. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Silva Andia Utama. *COSTINS:Journal of Economic, Business and Accounting*.

- Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*.
- Telaumbanua, E. I., & Yanuar. (2025). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal SerinaEkonomi dan Bisnis*, 137-151. doi:10.24912/jseb.v3i1.35751
- Wailan, R. R., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya Manado. *EMBA*.
- Wardana, R. P., & Prasetyo, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 44-58. doi:10.37504/jmb.v6i1.479
- Yamin, Y., & Pujiati, A. (2022). The Effects of Work Motivation on Employee Discipline in Tanjungkarang Barat Sub-District of Bandar Lampung, Indonesia. *TRANSKORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 32-38. doi:10.33701/jtp.v14i1.2127
- Zahra, N. A., Haryono, H., Utomo, H. K., & Anggiani, S. (2023). Peran Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 80-89. doi:10.31933/jimt.v5i3