

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN, DAN BEBAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AHASS SETIA MOTOR GRUP KEDIRI

Kavita Zahira Guwa Shafa^{1*}, Dian Kusumaningtyas², Sigit Ratnanto³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

kavitazahira07@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of communication, work discipline, and workload on the performance of employees at AHASS Setia Motor Group in Kediri, located at Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 162, Gurah, Gurah District, Kediri Regency. This research employed a quantitative approach with a sample of 52 employees selected. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that communication, work discipline, and workload partially had a significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also had a significant effect on the performance of employees at AHASS Setia Motor Group in Kediri. The Adjusted R Square value of 0.753 indicates that communication, work discipline, and workload were able to explain 75.3% of the variation in employee performance, while the remaining 24.7% was influenced by other factors outside the research model. Therefore, effective communication, good work discipline, and proper workload management play an important role in improving employee performance.

Keywords: Communication, Work Discipline, Workload, Employee Performance, AHASS Setia Motor Group.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan AHASS Setia Motor Grup di Kediri yang lokasinya berpusat di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.162, Gurah, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 karyawan yang dipilih. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AHASS Setia Motor Grup di Kediri. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,753 menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 75,3%, sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, komunikasi yang efektif, disiplin kerja yang baik, dan pengelolaan beban kerja yang tepat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, AHASS Setia Motor Grup.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas layanan, dan daya saing perusahaan [1]. Pada industri otomotif, khususnya sektor layanan purna jual, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kepuasan pelanggan dan keberlangsungan bisnis. Seiring meningkatnya persaingan industri otomotif dan tuntutan konsumen terhadap pelayanan yang cepat serta berkualitas, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya secara efektif.

AHASS Setia Motor Grup sebagai salah satu penyedia layanan purna jual sepeda motor Honda di Kediri menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Permasalahan komunikasi terlihat dari terjadinya kesalahpahaman informasi antara service advisor, mekanik, dan bagian administrasi yang berpotensi menghambat proses pelayanan. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang datang terlambat, tidak sepenuhnya mematuhi standar operasional perusahaan, serta ketidakseimbangan beban kerja yang menyebabkan sebagian karyawan harus mengerjakan tugas di luar deskripsi pekerjaannya. Beban kerja merupakan salah satu unsur penting yang perlu mendapat perhatian dan diselesaikan melalui

kemampuan serta potensi dalam interaksi terhadap tuntutan tugas [2]. Kondisi tersebut diduga berpengaruh terhadap penurunan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan standar yang telah ditetapkan [3]. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membangun hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Kinerja ini menjadi indikator penting bagi pencapaian keseluruhan kinerja perusahaan [4]. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja.

Berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. [5] menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan koordinasi dan kejelasan informasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh [6] yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan akibat terjadinya kesalahan penyampaian informasi dan tumpang tindih instruksi kerja. Sementara itu, [7] menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai konteks organisasi.

Pada variabel disiplin kerja, penelitian [8] menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh [9] yang menyatakan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan budaya kerja yang diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih menjadi variabel yang relevan untuk diteliti dalam konteks industri jasa otomotif.

Penelitian mengenai beban kerja juga menunjukkan hasil yang belum konsisten. [10] menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan karena meningkatkan tekanan kerja dan kelelahan. Sebaliknya, [11] menyatakan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, terdapat *research gap* berupa ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor manufaktur, perbankan, dan pendidikan, sedangkan penelitian pada sektor jasa otomotif, khususnya jaringan bengkel AHASS, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menguji secara simultan pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada AHASS Setia Motor Grup di Kediri yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan intensitas pelayanan tinggi dan koordinasi lintas fungsi yang kompleks.

Berdasarkan fenomena gap dan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan AHASS Setia Motor Grup di Kediri. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu [12]. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada AHASS Setia Motor Grup di Kediri. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan AHASS Setia Motor Grup di Kediri sebanyak 60 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 52 orang. Penentuan jumlah sampel ini mempertimbangkan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dalam pelaksanaan penelitian, sehingga tidak seluruh populasi dijadikan responden [12]. Dengan demikian, sampel sebanyak 52 responden telah dianggap mampu mewakili karakteristik populasi penelitian.

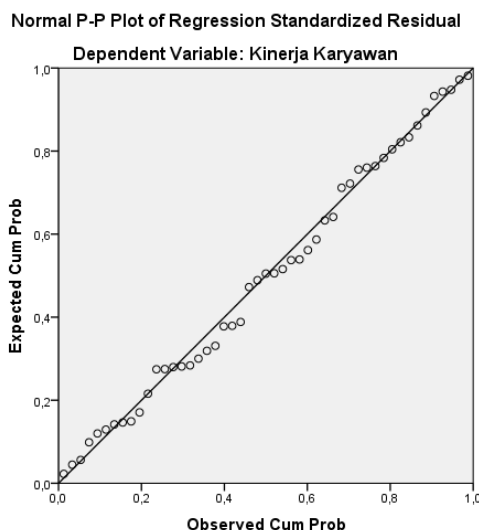
Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 1–5, observasi, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Indikator variabel komunikasi meliputi keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesamaan. Variabel disiplin kerja meliputi kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan seragam kerja, tanggung jawab, dan etika kerja. Variabel beban kerja meliputi target pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja. Variabel kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, efektivitas, disiplin, dan ketelitian.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan IBM SPSS *Statistics* 23. Uji validitas menggunakan *corrected item-total correlation* dengan ketentuan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha $> 0,60$. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa residual berdistribusi normal agar hasil uji statistik (uji t dan uji F) menjadi valid. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode analisis grafik Normal P-P Plot. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Sumber: diolah peneliti, 2026

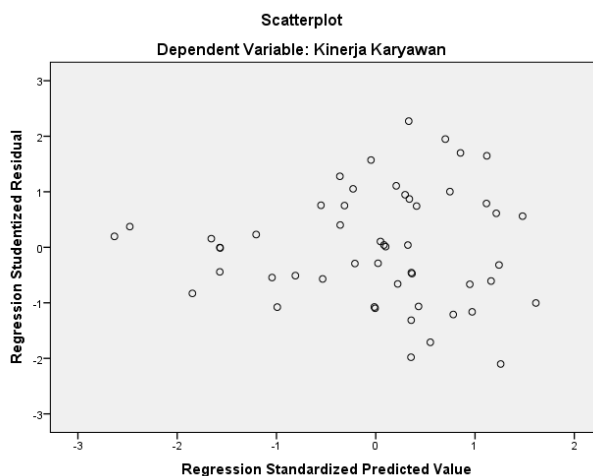
Berdasarkan hasil analisis grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati normal, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil pengujian baik secara statistik maupun grafik, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini, nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) pada variabel komunikasi sebesar 1,426, disiplin kerja sebesar 1,455, dan beban kerja sebesar 1,949. Seluruh nilai *VIF* tersebut berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala *multikolinearitas* antarvariabel independen. Selain itu, nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu komunikasi sebesar 0,701, disiplin kerja sebesar 0,687, dan beban kerja sebesar 0,513, yang seluruhnya berada di atas 0,10. Dengan demikian, berdasarkan nilai *VIF* dan *tolerance*, model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi, sehingga model dapat memenuhi asumsi homoskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 2. Hasil Scatterplot

Sumber: diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil *Scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji regresi linear berganda bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,598	3,801		2,262	,028
Komunikasi	-,187	,089	-,175	-2,101	,041
Disiplin Kerja	,552	,081	,572	6,816	,000
Beban Kerja	,591	,120	,477	4,911	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah peneliti, 2026

Dalam penelitian ini, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,598 - 0,187X_1 + 0,552X_2 + 0,591X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada karyawan AHASS Setia Motor Grup, diperoleh nilai konstanta sebesar 8,598. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) dianggap bernilai nol atau konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,598. Variabel komunikasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,187 dengan arah hubungan negatif. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,552 dengan arah positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Variabel beban kerja (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,591 dengan arah positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi yang diperoleh, variabel beban kerja memiliki nilai koefisien terbesar yaitu 0,591, diikuti oleh variabel disiplin kerja sebesar 0,552, sedangkan variabel komunikasi memiliki koefisien sebesar -0,187. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan pada AHASS Setia Motor Grup di Kediri, karena memiliki nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan variabel lainnya.

Koefisiensi Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada penelitian ini, diperoleh nilai sebesar 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 75,3%, sedangkan sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sebagai berikut: variabel komunikasi memiliki nilai t-hitung sebesar -2,101 dengan nilai absolut t-hitung sebesar 2,101 > t-tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 6,816 > t-tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,911 > t-tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan F-tabel sebesar 2,798. Hasil uji f penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	886,082	3	295,361	52,754	,000 ^b
Residual	268,745	48	5,599		
Total	1154,827	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja

Sumber: diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2 diperoleh nilai F hitung sebesar 52,754 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,798, maka diperoleh F hitung > F tabel yaitu 52,754 > 2,798 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,101 dengan nilai absolut t-hitung sebesar 2,101 > t-tabel 2,011 dan nilai signifikansi sebesar 0,041 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AHASS Setia Motor Grup di Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [6] yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik memungkinkan penyampaian informasi, instruksi kerja, dan koordinasi antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan berjalan dengan lebih efektif sehingga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori [3] yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian dan pemahaman informasi yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena

itu, AHASS Setia Motor Grup di Kediri perlu meningkatkan kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, serta koordinasi antar karyawan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar $6,816 > t\text{-tabel } 2,011$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AHASS Setia Motor Grup di Kediri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [8] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini didukung oleh teori [13] yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui pengawasan, pemberian teladan, serta penegakan aturan kerja secara konsisten.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,911 > t\text{-tabel } 2,011$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AHASS Setia Motor Grup.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja karyawan dapat membantu proses penyelesaian pekerjaan sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [14] yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan [9] menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori [15] yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dan [16] juga menyatakan bahwa beban kerja merupakan seluruh bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan kapasitas dan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara tepat agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, secara bersama-sama komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar $52,754 > F\text{-tabel } 2,798$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada AHASS Setia Motor Grup di Kediri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi ketiga variabel tersebut. Komunikasi yang baik membantu kelancaran koordinasi kerja, disiplin kerja mendukung kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan, sedangkan beban kerja yang dikelola dengan baik membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,753 menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 75,3%, sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor lainnya. Dengan demikian, peningkatan komunikasi, disiplin kerja, dan pengelolaan beban kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada AHASS Setia Motor Grup di Kediri.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada AHASS Setia Motor Grup di Kediri. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara parsial maupun simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan, sehingga peningkatan kualitas komunikasi, disiplin kerja, dan pengelolaan beban kerja perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan variabel komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada AHASS Setia Motor Grup di Kediri yang bergerak di bidang layanan dan perawatan sepeda motor. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 75,3%, sehingga dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor jasa otomotif.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen AHASS Setia Motor Grup di Kediri dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem komunikasi, peningkatan kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara AAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2017.
- [2] Sulistiyowati MDS, Kusumaningtyas D, Widodo MW. Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pr. dua dewi. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fak Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri. 2024;513–22.
- [3] Robbins, S. P., & Judge TA. Organizational Behavior. 18th ed. 2019.
- [4] Fauziah SA, Mulyadi M. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. MAMEN J Manaj. 2024;3(3):242–58. Available from: doi: 10.55123/mamen.v3i3.4002%0A
- [5] Saputri R. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J Kewirausahaan dan Inov Vol 3 NO 1 2024. 2024;3(1):266–77. Available from: <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.21>
- [6] Mentu M, Taroreh RN, Pandowo M. Pengaruh Komunikasi Kerja , Self-Efficacy , Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan J & T Manado The Influence Of Work Communication , Self-Efficacy , And Employee Motivation On Employee Performance At J & T Manado Jurnal EMBA Vol . 13 No . 3 Juli. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2025;13(3):211–9. Available from: <https://doi.org/10.35794/emba.v13i03.63110>
- [7] Silalahi FA, Wibowo EA, Hasibuan R. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. EQUILIBRIA J Fak Ekon. 2021;8(2):118–28. Available from: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi> PENGARUH
- [8] Minarti, Khoiri M. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Remicon Widyaprima. J Disrupsi Bisnis. 2023;6(2):175. Available from: <http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v6i2.28278>
- [9] Nurjihan NA, Sari RK, Puspitorini F. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasa Prima Logistik BULOG Cabang DKI Jakarta dan Banten. Fibonacci J Ilmu Ekon Manaj dan Keuang. 2025;1(4):240–51. Available from: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [10] Primacipta Y, Pertiwi W, Karnama MM. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Fiber Plant Di PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang. Manag Stud Entrep J. 2025;6(3):1564–78.
- [11] Amelia YP, Marlani S, Yuliawati J. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Pada PT. Budi Nusa Tata Prima Cikarang Yuni. Manag Stud Entrep J Vol 6(3) 20252941-2952. 2025;6(3):2941–52. Available from: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [12] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2019.

- [13] Hasibuan MSP. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- [14] Hariyanti RA, Kasiyati SB. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mulia Empat Satu. ISSN 3025-9495 Neraca Akunt Manajemen, Ekon. 2025;21(11).
- [15] Tarwaka. Ergonomi Industri. Surakarta: Harapan Press; 2019.
- [16] Koesomowidjojo SRM. Analisis Beban Kerja. Jakarta: Penebar Swadaya Group; 2017.