

## **PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUJUH SUMBER BERKAH PANDEGLANG**

Oleh :

**Sri Ndaru Arthawati<sup>1</sup>, Diki Kurnia<sup>2</sup>**

*arthawatisri@untirta.ac.id*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

### **ABSTRAK**

*This study aims to determine the motivation (X1) Communication (X2) and work discipline (Y) on the performance of employees of PT. The Seven Blessings of Pandeglang, The method used in this research is quantitative research with a descriptive approach. The population of this research are all employees who work at PT. Seven Sources of Blessing Pandeglang precisely in the Department of Production and The sample of this study amounted to 40 employees of the Production Department of PT. seven sources of blessing pandeglang using saturated sampling technique, the data analysis technique used in this research is data quality test, including validity and reliability test, descriptive statistics, classical assumption test including normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test. And multiple linear regression analysis, T and F test and the coefficient of determination.*

*The results of this study indicate the T Hypothesis Test that (1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance (2) Communication has a positive and significant effect on employee performance (3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Motivation, Communication, Work Discipline, Employee Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi (X1) Komunikasi (X2) dan Disiplin kerja (Y) terhadap Kinerja karyawan PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja di PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang tepatnya di Departemen produksi dan Sampel penelitian ini berjumlah 40 karyawan Departemen produksi PT. tujuh sumber berkah pandeglang dengan menggunakan Teknik sampling jenuh, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data diantaranya,, uji validitas dan reliabelitas, statistik Deskriptif, uji asumsi klasik diantaranya, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heterokedastisitas, uji autokorelasi dan analisis regresi linier berganda, uji T dan F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan dengan Uji Hipotesis T bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

## ENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset peran penting yang bisa menjadi tolak ukur naik atau tidaknya masa depan perusahaan tersebut. Setiap organisasi berbenah melakukan segala cara untuk mendapatkan sumber daya manusia pilihan terbaik yang bisa konsisten membantu dalam estafet kegiatan produksi untuk mencapai goals perusahaan tersebut. sumber daya manusia tidak bisa diragukan lagi perusahaan bergantung kepadanya karena keberhasilan perusahaan ada turut andil besar sumber daya manusia di internal perusahaan, bisa dikatakan manusia sebagai aktor atau pengguna yang tujuannya untuk mewujudkan keinginan starting point perusahaan.

Kinerja karyawan sudah jelas esensi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia salah satu klaster penting yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan performa harus lebih lagi ditingkatkan agar memberikan kontribusi hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting sehingga perusahaan perlu spesifikasi manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. kinerja karyawan diarahkan bisa diharapkan adanya kenaikan untuk terpenuhinya tujuan perusahaan. Beragam cara telah perusahaan lakukan yang sasarannya meningkatkan kinerja karyawan meski cara yang dilakukan dari satu perusahaan dengan perusahaan lain tidak sama.

Sasaran inti tujuan yang akan ditargetkan dalam penelitian ini adalah, mencari tahu pengaruh Variabel motivasi (X1) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) Departemen pada PT. Tujuh Sumber Berkah, mencari tahu pengaruh variabel komunikasi (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) Departemen produksi pada PT. Tujuh Sumber Berkah. mencari Tahu pengaruh variabel Disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Departemen pada PT. Tujuh Sumber Berkah.

## PEMBAHASAN

### Data Responden

Responden pada konteks penelitian ini adalah karyawan di PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang, penulis mengambil 40 responden ialah seluruh populasi karyawan yang bekerja di PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang di Departemen produksi yang berlokasi di kampung Nyi Mas Ropoh Desa Rocek Kecamatan Cimanuk Jl. Raya Pandeglang - Labuan Kabupaten Pandeglang, tepatnya dibawah ini akan menguraikan kelanjutan mengenai karakteristik responden yang terlibat pada konteks penelitian yang penulis akan lakukan pada PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang.

### Jenis Kelamin Responden

**Tabel 1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	Presentasi
1	Laki-Laki	40	100%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas telah menunjukkan bukti bahwa jumlah responden laki laki yaitu 100%

### Tingkat Usia

**Tabel 1. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

No	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	Presentasi
1	20-30	18	46%

2	31-40	22	54%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Tabel diatas terlihat gambaran bahwa presentase untuk usia 20-30 tahun di PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang mempunyai presentase sebesar yaitu 46% dibandingkan presentase untuk usia 31-40 sangat besar, dalam konteks hal ini menunjukkan bahwasanya para pekerja di PT. Tujuh Sumber Berkah bisa dikatakan masih termasuk muda dan berharap sekali kepada kreatifitasnya serta motivasi kerjanya untuk kemajuan perusahaan ini menuju perubahan yang lebih baik dan berkualitas kedepannya.

## Pendidikan Responden

**Tabel 1. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden**

No	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	Presentasi
1	SMA	26	70%
2	S1	14	30%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Tabel 1.3 diatas telah menunjukkan bahwa dari 40 Responden sebagiam besar responden karyawan tingkat pendidikannya SMA jumlahnya 26 sama dengan

70% yang cukup termasuk memenuhi syarat bekerja dan masuk kriteria memiliki kreatifitas kerja.

## Lama Bekerja Responden

**Tabel 1. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Keterangan	Jumlah	
		Frekuensi	Presentasi
1	1-2 Tahun	16	36%
2	3-4 Tahun	24	64%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Dari table 1.4 diatas diketahui bahwa PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang memiliki karyawan dengan tingkat lama bekerjanya 3-4 tahun persentase sebesar 64%

## Tanggapan Responden Motivasi (X1)

**Tabel 1. 5 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4.	Setuju (S)	13	32%
5.	Sangat Setuju (SS)	27	68%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 27 atau sama dengan 68% sebagian mayoritas responden memberikan skor 5 yang menyatakan sangat setuju bahwa punya tanggung jawab sendiri yang tinggi terhadap pekerjaan

**Tabel 1. 6 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju	10	25%
5	Sangat Setuju	30	75%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas maka kesimpulannya diketahui bahwa 30 atau sama dengan 75% Sebagian mayoritas responden memberikan jawaban skor 5, yang dimana berarti menyatakan sangat setuju bahwa melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik baiknya,

**Tabel 1. 7 Tanggapan Responden Mengenai Peluang Untuk Maju**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2.	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3.	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4.	Setuju (S)	11	22%
5	Sangat Setuju (SS)	29	78%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

**Tabel 1. 8 Tanggapan Responden Mengenai Pangakuan atas kinerja**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%

2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju	0	0%
4	Setuju (S)	16	42%
5	Sangat Setuju (SS)	24	58%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, maka dapat disimpulkan diketahui bahwa 24 atau sama dengan 58% Sebagian mayoritas responden memberikan jawaban skor 5 yang menyatakan sangat setuju bahwa keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

**Tabel 1. 9 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Menantang**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	0	0%
4	Setuju (S)	15	35%
5	Sangat Setuju (SS)	25	65%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

**Tabel 1. 10 Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X1)**

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	27	13	-	-	-
2	30	10	-	-	-
3	29	11	-	-	-
4	24	16	-	-	-
<b>5</b>	25	15	-	-	-
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>65</b>			

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Data diatas hasil dari analisis berdasarkan skor setiap jawaban dari responden, maka yang ditetapkan berdasarkan mengacu pada skor

Maka :

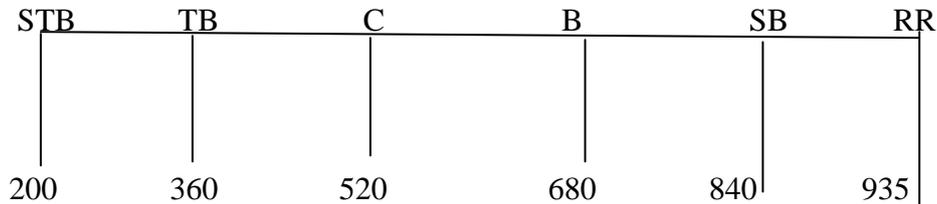
Jumlah Skor untuk SS	:	135 x 5	=	675
Jumlah Skor untuk S	:	65 x 4	=	260
Jumlah Skor KS	:	0 x 3	=	0
Jumlah Skor untuk TS	:	0 x 2	=	0
Jumlah Skor untuk STS	:	0 x 11	=	0
Jumlah Skor Ideal (Kriterium untuk seluruh item)				<u>935</u>

Jumlah Skor Tertinggi =  $4 \times 5 \times 50 = 1000$

Jumlah Skor Terendah =  $4 \times 1 \times 50 = 200$

Jadi berdasarkan data jumlah skor ideal tersebut maka variabel motivasi (X1) sebesar  $(935 : 1000) \times 100\% = 93\%$

Secara Kontinum bisa digambarkan sebagai berikut :



Keterangan STB : Sangat Tidak Baik

B : Baik

TB : Tidak Baik

SB : Sangat Baik

C : Cukup

RR : Rata-Rata

Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 40 Responden maka data 935 mendekati sangat baik.

## Tanggapan Responden Komunikasi (X2)

**Tabel 1. 11 Tanggapan Responden Komunikasi Mengenai Pemahaman**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	1	2%
4	Setuju (S)	23	66%
5	Sangat Setuju (SS)	16	34%
Total		40	100%

Sumber : Data yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 29 atau sama dengan 66% Sebagian mayoritas responden memberikan skor 5 yang menyatakan sangat setuju bahwa kemampuan menyikapi pesan secara cermat yang diberikan oleh atasan

**Tabel 1. 12 Tanggapan Responden Mengenai Kesenangan**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	4%
4	Setuju (S)	26	60%
5	Sangat Setuju	12	12 %
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

**Tabel 1. 13 Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Pada Sikap**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	4%
4	Setuju (S)	23	58%
5	Sangat Setuju (SS)	15	38%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari table diatas, dapat disimpulkan diketahui bahwa 23 atau sama dengan Sebagian mayoritas responden memberikan skor 4 yang menyatakan setuju bahwa dalam berbagai situasi kita berusaha harus pengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain konsisten sikap positif sesuai dengan keinginan kita.

**Tabel 1. 14 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Yang Semakin Baik**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	4%
4	Setuju (S)	21	69%
5	Sangat Setuju (SS)	17	27%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer Yang Sudah Diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas dapat disimpulkan diketahui bahwa 20 atau sama dengan 67% Sebagian mayoritas responden memberikan skor 4 yang menyatakan setuju bahwa karyawan sering terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan suatu informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang maksud keinginannya untuk menciptakan hubungan yang semakin baik.

**Tabel 1. 15 Tanggapan responden mengenai Tindakan**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
----	------------	--------	------------

1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	4%
4	Setuju (S)	24	68%
5	Sangat Setuju (SS)	14	28%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas, dapat disimpulkan ketahui bahwa 24 atau sama dengan 66% Sebagian mayoritas responden memberikan skor 4 yang menyatakan setuju bahwa karyawan berkomunikasi secara persuasif telah melakukan Tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

**Tabel 1. 16 Rekapitulasi Tanggapan-Tanggapan Responden Variabel Komunikasi (X2)**

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	16	23	1	-	-
2	12	26	2	-	-
3	15	23	2	-	-
4	17	21	2	-	-
5	14	24	2	-	-
Jumlah	74	117	9		

Sumber : Data Primer yang sudah diolah, 2021

Data diatas tersebut analisis berdasarkan hasil jawaban setiap soal yang berikan skor dari setiap responden, berdasarkan skor yang telah ditetapkan

Maka :

$$\text{Jumlah Skor untuk SS} : 74 \times 5 = 370$$

$$\text{Jumlah Skor untuk S} : 117 \times 4 = 468$$

$$\text{Jumlah Skor untuk KS} : 9 \times 3 = 27$$

$$\text{Jumlah Skor untuk TS} : 0 \times 2 = 0$$

$$\text{Jumlah Skor untuk STS} : 0 \times 1 = \underline{0}$$

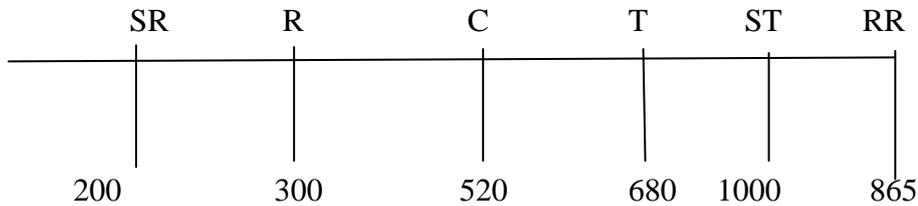
$$\text{Jumlah Skor untuk seluruh item (Kretium seluruh item) : 865}$$

$$\text{Jumlah Skor Tertinggi} = 4 \times 5 \times 50 = 1000$$

$$\text{Jumlah Skor Terendah} = 4 \times 1 \times 50 = 200$$

Jadi, berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan variabel X2 Komunikasi sebesar  $(865 : 1000) \times 100\% = 86\%$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan SR : Sangat Rendah

T : Tinggi

R : Rendah

ST : Sangat Tinggi

C : Cukup

RR : Rata-Rata

Jadi berdasarkan data yang diperoleh dari 40 Responden maka data 865 mendekati sangat tinggi.

### Tanggapan Responden Disiplin Kerja (X3)

**Tabel 1. 17** Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	5	14%
4	Setuju (S)	25	52%
5	Sangat Setuju (SS)	10	34%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari table diatas, dapat disimpulkan sudah ketahu bahwa 23 atau sama dengan 52% Sebagian mayoritas responden memberikan skor jawaban 4 yang menyatakan setuju bahwa karyawan bahwasanya patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja.

**Tabel 1. 18** Tanggapan Responden Mengenai Upaya Dalam Mentaati Peraturan

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	4%
4	Setuju (S)	26	53%
5	Sangat Setuju	12	27%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan data diatas hasil analisis yang didapatkan hasil skor jawaban dari responden, berdasarkan skor yang telah ditetapkan table diatas.

Maka :

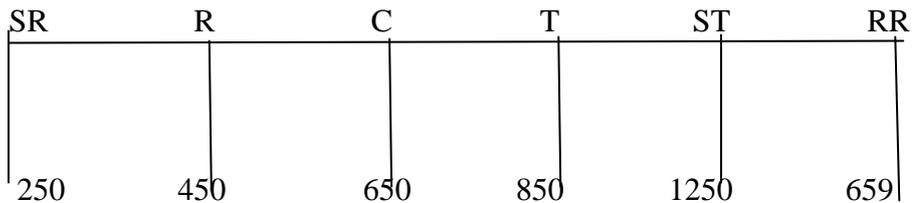
Jumlah Skor untuk SS	:	49 x 5	=	245
Jumlah Skor untuk S	:	101 x 4	=	404
Jumlah Skor untuk KS	:	10 x 3	=	10
Jumlah Skor untuk TS	:	0 x 2	=	0
Jumlah Skor untuk STS	:	0 x 1	=	0
Jumlah Skor ideal (Kriterium untuk seluruh item)				<u>688</u>

Jumlah Skor tertinggi =  $5 \times 5 \times 50 = 1250$

Jumlah Skor terendah =  $5 \times 1 \times 50 = 250$

Jadi, berdasarkan data diatas tersebut maka variabel X3 Disiplin Kerja sebesar  $(688 : 1250) \times 100\% = 55\%$

Secara Kontinum dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan : SR : Sangat Rendah

R : Rendah

C : Cukup

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

RR : Rata-Rata

Jadi, berdasarkan data diatas tersebut memperoleh dari 40 Responden maka ditetapkan data 659 mendekati Tinggi

## Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1. 19 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	0%
4	Setuju (S)	20	50%
5	Sangat Setuju (SS)	18	45%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan Hasil analisis dari table diatas dapat disimpulkan diketahui bahwa 20 atau sama dengan 50% Sebagian mayoritas responden memberikan skor

4 dan 5 yang berarti menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa karyawan mengerjakan apa yang sudah menjadi kewajiban tanggung jawab seharusnya dikerjakan.

**Tabel 1. 20 Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	3	6%
4	Setuju (S)	20	51%
5	Sangat Setuju (SS)	17	47%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

**Tabel 1. 21 Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Tugas**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
2	Tidak Setuju (TS)	0	0%
3	Kurang Setuju (KS)	2	4%
4	Setuju (S)	30	82%
5	Sangat Setuju (SS)	8	14%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas dapat disimpulkan ketahui bahwa 30 atau sama dengan 82% Sebagian mayoritas responden memberikan skor 4 yang berarti menyatakan setuju bahwa karyawan menguji berapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan sempurna akurat atau tidak ada kesalahan.

**Tabel 1. 22 Rekapitulasi Tanggapan- Tanggapan Responden  
 Variabel Kinerja Karyawann (Y)**

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	18	20	2	-	-
2	17	20	3	-	-
3	8	30	2	-	-
4	10	30	-	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	-	-

Sumber : Data Primer yang sudah diolah 2021

Data diatas tersebut hasil analisis berdasarkan skor setiap jawaban dari responden.

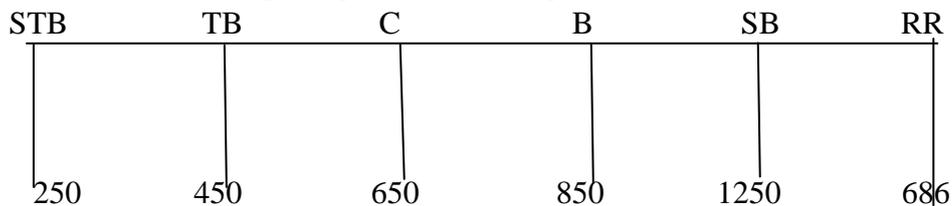
Mengacu pada skor yang ditetapkan

Maka :

Jumlah skor untuk SS	:	53 x 5	=	265
Jumlah skor untuk S	:	100 x 4	=	400
Jumlah skor untuk KS	:	7 x 3	=	21
Jumlah skor untuk TS	:	0 x 2	=	0
Jumlah skor untuk STS	:	0 x 1	=	0
Jumlah Skor Ideal (Kriterium untuk seluruh item)			=	<u>686</u>
Jumlah skor tertinggi		= 5 x 5 x 50 = 1250		
Jumlah skor terendah		= 5 x 1 x 50 = 250		

Jadi, berdasarkan data diatas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel (Y) Kinerja karyawan sebesar ( 686 : 1250 ) x 100% = 54%

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut



Keterangan : SR : Sangat Rendah                      T : Tinggi  
 R : Rendah    ST : Sangat Tinggi  
 C : Cukup    RR : Rata-Rata

Jadi, berdasarkan data yang diperoleh dari 40 Responden maka ditetapkan data 686 mendekati baik.

Maksud dan tujuan perihal dalam penelitian ini tujuannya mencari tahu pengaruh variabel bebas motivasi (X1) komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data primer yang telah diolah oleh program spss ibm versi 25 dengan menggunakan pengujian. Pada uji kualitas data

terdapat 2 tingkat pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji validitas dalam konteks penelitian ini menjelaskan Validitas dikatakan dalam konteks ini merupakan akurasi penemuan penelitian yang mengungkapkan kebenaran sekalipun responden yang dijadikan objek pengujian berbeda. Dikatakan valid jika taraf signifikansi 5 atau 0,05 yaitu Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka instrumen pertanyaan kuesioner korelasi terhadap skor total dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen pertanyaan kuesioner tidak menunjukkan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan hasilnya dinyatakan tidak valid” dari hasil pengujian setiap item pertanyaan dari setiap variabel masing- masing mempunyai nilai dengan batas 0,05 yang berarti menunjukkan kuisioner yang digunakan untk pengujian adalah Valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan ketahuan terhadap konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang, diketahui angka cronbach alpha adalah sebesar 0,609. Jadi angka tersebut (0,609) lebih besar dari nilai minimal cronbach alpha yaitu 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau handal.

Untuk uji asumsi klasik terdapat 4 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas uji tujuannya untuk penentuan apakah variabel berdistribusi normal ataupun tidak. terlihat hasil pada Gambar 4.1 Histogram Frequency Dependent Variabel Total Y dan Gambar 4.2 Histogram Expected Cum Prob Dependent Variabel Y garis melengkung ke atas seperti membentuk gunung. Apabila garis tersebut membentuk sama halnya mirip gunung dan terlihat begitu sempurna dengan kaki yang simetris, maka hal ini dapat disimpulkan dan ketahui bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

Pada hasil uji normal probability plots, pada suatu titik-titik dan garis diagonal. Jika titik-titik tersebut mengikuti garis diagnal dari titik 0 dan tidak begitu melebar terlalu jauh, maka dapat disimpulkan ketahui data berdistribusi normal. Namun, jika apabila titik-titik melebar terlalu begitu jauh dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal. dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi

Uji multikolinearitas tujuannya perihal untuk Diuji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel bebas. Sebetulnya Model regresi yang baik itu tidak akan memberikan suatu yang terjadi korelasi antar berbagai variabel bebas, jika terjadi korelasi maka terjadi multikolinearitas, model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolerance untuk variabel Motivasi (X1) yaitu 0,968, variabel Komunikasi (X2) yaitu 9,67, variabel Disiplin Kerja (X3) yaitu 9,98 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk Motivasi (X1) yaitu 1,033, variabel Komunikasi (X2) yaitu 1.034, variabel Disiplin Kerja (X3) yaitu 1,002 lebih kecil dari 10,00.

Uji Heterokedastisitas Melakukan Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui proses amati terhadap pola scatter plot yang dihasilkan melalui program SPSS IBM versi 25 pola scatter plot berbentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas.

Timbulnya gejala heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika sebenarnya polanya tidak jelas dan titiknya tidak menyebar di atas dan menyebar dibawah pada angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

Dan uji Autokorelasi Digunakan yang untuk tujuan tak lain hanya untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, prasyarat yang harus dipenuhi ialah tidak adanya auto korelasi di model regresi.

Terlihat pada gambar tabel 4. 37 Autokorelasi bahwa dengan  $n=40$  dan jumlah variabel bebas=3, maka nilai  $d_l$  dan  $d_u$  berturut-turut sebesar 1,3384, dan 1,6589. Dengan demikian dapat  $d_u < DW < 4-d_u$  yaitu sebesar  $1,6589 < 2,110 < 2.3411$  sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autorkorelasi.

Uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, Analisis ini digunakan untuk ketahu dari tergantung dari antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. pada konteks penelitian ini uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mencari tahu pengaruh variabel motivasi (X1), variabel komunikasi (X2), variabel disiplin kerja (X3),

terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Teknik pengolahan data dalam konteks penelitian ini digunakan program aplikasi SPSS. Pada penelitian ini Konstanta (a) = 8,480 artinya bahwa jika variabel Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja = 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 8,480 satuan. Koefisien X1 (Motivasi) = 0,041 artinya setiap kenaikan variabel Motivasi (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,041 satuan dengan asumsi variabel lain tetap Koefisien X2 (Komunikasi) = 0,306 artinya setiap kenaikan variabel Komunikasi (X2) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,306 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, dan Koefisien X3 (Disiplin Kerja) = 0,064 artinya setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,064 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Penelitian ini menggunakan uji t dalam proses pengujian hipotesis, tujuannya untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X1,X2,X3) terhadap variabel terikat (Y). dilakukannya Uji T Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikan hasil dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan anggapan variabel lain sifatnya konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk diketahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) dan terikat (Y) dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. Dan hasilnya bahwa variabel independen Motivasi (X1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) nilai t- hitung sebesar  $2,237 > t\text{-tabel } 2,028$  dan memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$ .

Koefisien variabel Motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,041 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel independen Komunikasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) nilai t- hitung sebesar  $2,146 > t\text{-tabel } 2,028$  dan memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,039 < 0,05$ . Koefisien variabel Komunikasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,306 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel independen Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) nilai t-

hitung sebesar  $2,422 > t\text{-tabel } 2,028$  dan memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$ . Koefisien variabel Komunikasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar  $0,064$  Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis Uji F Dapat digunakan untuk ketahuai pengaruh antar variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) Dengan dilakukannya pengujian yang menggunakan tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%. bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabelnya yaitu, sebesar  $5,582 > F \text{ tabel } 2,86$  dengan nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat probabilitasnya yaitu sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Komunikasi dan Disiplin secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi ukuran yang dapat dipergunakan untuk diketahui ditunjukkan hasilnya besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. jika koefisien determinasi  $R^2 = 0$ , berarti variabel bebas tidak punya pengaruh sama sekali ( $= 0\%$ ) terhadap variabel bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $R^2 = 1$ , berarti variabel tidak bebas  $100\%$  dipengaruhi oleh variabel bebas. diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar  $0,839$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah  $0,839$  atau sama dengan  $83,9\%$ . Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $83,9\%$ , sedangkan sisanya ( $100\% - 83,9\% = 16,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti

## KESIMPULAN

Pada Bagian penelitian ini maksud dan tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi. Dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan kesimpulan berdasarkan yang diperoleh dari pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulannya, dan akan dirumuskan yang akan digunakan penulis untuk tujuannya perihal memberikan saran kepada PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang terhadap mengenai tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah selesai dilakukan peneliti yang berkaitan dengan mengenai pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja dalam upaya mengatasi masalah kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tujuh Sumber Berkah Pandeglang, maka ditetapkan hasil kesimpulannya sebagai berikut, Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi. komunikasi. dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang didapatkan dari olah data hasil dengan program bantuan IBM SPSS Versi 25, yang terbukti bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mengacu pada hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dilakukannya uji T dan hasilnya diperoleh bahwa nilai t- hitung sebesar  $2,237 > t\text{-tabel } 2,028$  dan memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,014 < 0,05$ . Koefisien variabel Motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,041 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tujuh Sumber Berkah

## DAFTAR PUSAKA

Alwi Sudin & Sudarman 2017

pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surakarta alwi suddin fakultas ekonomi universitas slamet riyadi surakarta

M. Syafi'I 2015 the effect of motivation, training and word enviroment on employee

performance at matahari department store in semarang progam study manajemen – s1, fakultas ekonomi & bisnis, universitas dian nuswantoro semarang

Setyaningsih Sri Utami 2010

pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumantono kabupaten karanganyar fakultas ekonomi universitas slamet riyadi Surakarta

Wibowo, Manajemen Kinerja, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hal. 392

Cantika, Manajemen Sumber Daya Manusia, UMM Press, Malang, 2005, hal. 151

Kamaruddin Sellang, Sri Wahyuni, Muh Darman, 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kelurahan Manisa Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang"

Aptrena Sarah, 2016,

pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pada pt. asuransi umum mega kantor pusat bagian administrasi

Anthonius Wisnu Nugroho & Edy Mulyantomo 2012

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kresnatel Indonesia Semarang.

Chandra, Jeffry 2012

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lie fung Surabaya. 2012.

Herman Sofyandi, Perilaku Organisasi, 2007 Khairiyah dan Annisya.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera.

lina gustiana waruwu, delvianti, 2020

pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor camat kecamatan pagai selatan kabupaten kepulauan Mentawai jm, vol. 2, no. 3 ,

Heriyanto Siti Noor Hidayati 2016

Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Vol. VI, No., hal. 67 – 76

Dewa Ayu Putu Sri Ulan Cahya Dewi, 2020

pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan "hotel ramada bintang bali kuta resort"