

## Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Remicon Widyaprima

Minarti<sup>1\*</sup>, M. Khoiri<sup>2</sup>

Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam  
pb190910187@upbatam.ac.id\*; m.khoiri@puterabatam.ac.id

Received 24 Januari 2023 | Revised 20 Februari 2023 | Accepted 30 Maret 2023

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Remicon Widyaprima. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi berjumlah 110 dengan *sampling* jenuh. Metode analisis data yang digunakan antara lain: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji  $t$  dan uji  $f$ . Hasil temuan penelitian terdapat hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan yang dapat disimpulkan dari hasil uji  $t$  yaitu  $4,157 > t$  tabel  $1,9826$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dapat disimpulkan dari hasil uji  $t$  yaitu  $4,480 > t$  tabel  $1,9826$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji simultan menghasilkan dengan nilai  $112,249 > f$  tabel  $2,69$  yaitu skor positif dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Menurut temuan penelitian, komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima.

**Keywords:** Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Komunikasi; Motivasi Kerja

### Abstract

*This study aims to analyze how communication, work discipline and work motivation affect the performance of PT Remicon Widyaprima employees. This type of research is a quantitative study with a population of 110 with saturated sampling. The data analysis methods used include: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test ( $R^2$ ),  $t$  test and  $f$  test. The results of the research findings there is a relationship between communication and employee performance which can be concluded from the results of the  $t$  test, which is  $4.157 > t$  table  $1.9826$  significance  $0.000 < 0.05$ . There is a relationship between work discipline and employee performance which can be concluded from the results of the  $t$  test, which is  $4.480 > t$  table  $1.9826$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . The results of the simultaneous test resulted in a value of  $112.249 > f$  table  $2.69$ , namely a positive and significant score of  $0.000 < 0.05$ . According to research findings, communication, work discipline and overall work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT Remicon Widyaprima*

**Keywords:** Communication; Employee performance; Work Discipline; Work Motivation

## PENDAHULUAN

Beberapa komponen kunci bekerja sama untuk mewujudkan tujuan dan sasaran lembaga atau organisasi. Setiap perusahaan atau kelompok memiliki tujuan dan sasaran yang unik. Pertimbangan yang sangat krusial dalam hal ini, diantaranya sumber daya manusia. Ketika sebuah bisnis membutuhkan

sumber dayanya secara maksimal namun ingin membuat karyawannya tetap bahagia dan berkomitmen, itu beralih kepadapada suatu manajemen SDM. Karena orang merupakan sebagai sumber daya pada organisasi yang paling berharga, para pemimpinnya mungkin yakin bahwa karyawannya akan selalu menunjukkan tingkat profesionalisme tertinggi dalam pekerjaan mereka.

Menurut Zendrato & Gurusinga (2022) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dengan harapan penerima dapat memahami pesan tersebut. Untuk mengelola dan menguasai tugas apa pun, komunikasi yang efektif sangat penting. Agar berfungsi sesuai dengan perintah dan keadaan, komunikasi harus dapat diterima atau tepat sasaran, mengingat perannya sebagai sarana berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan terdekat kita. Kinerja potensial seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa baik dia menerima dan menanggapi umpan balik dan dorongan yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Sumadhinata (2018) disiplin adalah kemauan dan keinginan individu untuk dapat berusaha dapat menyesuaikan pada diri untuk peraturan yang ditetapkan oleh kebijakan organisasi, baik secara formal maupun informal. Sementara itu, Rivai dalam Ambarita *et al.* (2018) menjelaskan bahwa pemimpin menggunakan disiplin sebagai sarana berkomunikasi dengan bawahannya untuk menumbuhkan kemauan untuk mengubah perilaku dan, lebih umum, membuat individu lebih sadar dan mampu menyesuaikan diri. semua standar perusahaan dan, jika relevan, kebiasaan atau norma sosial.

Setiap karyawan memiliki standar produktivitas dan ketepatan waktu yang tinggi. Disiplin di tempat kerja memastikan bahwa semua sistem organisasi berfungsi sebagaimana mestinya dan sesuai dengan praktik terbaik yang ditetapkan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja tetapi juga oleh motivasi. Sebagai bagian dari kewajiban pekerjaan mereka, semua karyawan diharapkan untuk menjaga tingkat profesionalisme dan ketertiban di tempat kerja mereka setiap saat.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan. Dalam dapat menentukan apakah produktivitas suatu perusahaan sesuai dengan harapan atau tidak. Jika sejumlah besar pekerja tidak dihukum tepat waktu, output pekerjaan akan menderita akibat penurunan efisiensi. Motivasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Istilah lain untuk motivasi adalah penggerak yang juga dapat diterjemahkan sebagai dorongan. Motivasi adalah rangsangan kehendak yang mendorong keinginan seseorang untuk bekerja; karenanya, setiap pikiran memiliki tujuan yang ingin dicapai. Menurut (Rubiyanto, 2019) motivasi menimbulkan masalah bagaimana meningkatkan kegairahan karyawan, sehingga karyawan memiliki rasa kerja keras dengan mengeluarkan upaya terbesar mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan termotivasi ketika atasan mereka memberikan pengaruh pada proses pengambilan keputusan mereka, mengarahkan mereka kepada terlaksananya pekerjaan serta memenuhi tugas yang dapat kesesuaian dengan pekerjaan yang ditetapkan oleh atasan dan perusahaan. Tindakan individu didorong oleh ambisinya untuk berhasil. Keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dapat berfungsi sebagai sumber motivasi (Supriandi & Simanjuntak, 2020).

Pekerja yang termotivasi lebih cenderung bekerja ekstra untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya pekerja yang tidak termotivasi, di sisi lain, akan memperlambat setiap orang dan mempersulit untuk memenuhi tenggat waktu yang diperlukan untuk berhasil. Pekerja reguler dan patuh yang telah mengikuti prosedur perusahaan akan berkontribusi pada laba. Di sini, pekerja adalah penentu utama apakah suatu bisnis mencapai tujuannya atau tidak. Jadi, penting bagi setiap atasan untuk mengawasi kinerja staf, karena penurunan moral atau output akan berdampak pada keseluruhan bisnis. Kinerja suatu kelompok atau individu dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas output mereka, selama mereka memenuhi semua kewajiban utama mereka dan menunjukkan kemampuan mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh atasan mereka dan kendala bidang mereka (Willson & Hikmah, 2020).

PT Remicon Widyaprima hanyalah salah satu perusahaan di mana keterampilan seperti ini mungkin berguna. Setiap pekerja mengandalkan komunikasi yang efektif untuk menjaga agar tugas

mereka tetap berjalan. Indera pendengaran merupakan bagian integral dari proses komunikasi. Sebagai manusia, kita mengandalkan mendengarkan dengan penuh perhatian untuk menguraikan makna kata-kata yang diucapkan. Kesulitan dalam memahami komunikasi lisan diperparah jika kita memiliki gangguan pendengaran.

Namun berdasarkan temuan pengamatan secara langsung yang dilakukan langsung kepada objek penelitian, didapatkan pada suatu komunikasi yang berlangsung di PT Remicon Widyaprima menemui berbagai kendala. Tantangan ini dimulai dengan komunikasi antar rekan kerja dan dilanjutkan dengan komunikasi ke manajemen. Ini terjadi sebagai akibat dari berbagai prosedur yang dilakukan untuk mendapatkan informasi. Salah satu elemen yang memperlambat proses kerja di dalam perusahaan adalah yang satu ini.

Komunikasi yang terdapat pada PT Remicon Widyaprima terkesan kurang baik, karena terdapat perbedaan persepsi disetiap keputusan atau pendapat yang diberikan dengan bersamaan pekerja. Suatu komunikasi dalam disampaikan terhadap besamaan pekerja tidak disampaikan dengan tepat menimbulkan kesalahan persepsi misalnya perubahan kebijakan dari perusahaan mengenai aturan bekerja. Perubahan kebijakan perusahaan dianggap akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan karena penyampaian informasi yang diberikan oleh atasan tidak dengan komunikasi yang tepat.

Ada faktor lain selain keberadaan tenaga kerja yang dapat diberikan pengaruh kepada produksi yang pekerja dapat dihasilkan. Dengan demikian, pemimpin diharuskan dapat mencermati ketidakhadiran pekerja, baik yang hadir, tidak hadir, serta tanpa kabar atau absen, sakit, atau sedang cuti. Sesuai dengan kebijakan manajemen, pekerja yang sakit diharuskan menyerahkan surat yang berketerangan sakit pada fasilitas medis, seperti pada rumah sakit ataupun pada klinik, yang telah disetujui sebelumnya pada manajemen. Ketika seorang karyawan keluar dari pekerjaan tanpa memberi tahu pihak tertentu, ketidakhadiran karyawan tersebut akan dianggap tidak dapat dijelaskan (Alpa). Ketika seorang karyawan tidak hadir karena cuti, karyawan biasanya harus mengisi formulir cuti sebelum mengirimkannya.

Tingkat kehadiran di PT Remicon Widyaprima menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan. Permasalahannya pada disiplin kerja yang terjadi pada PT Remicon Widyaprima digambarkan pada data absensi karyawan PT Remicon Widyaprima untuk periode Januari 2022 – Juni 2022.

**Tabel 1** Absensi Karyawan Pada PT Remicon Widyaprima periode Januari 2022 – Juni 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Karyawan Terlambat (Individu)
Februari	110	24
Maret	110	39
April	110	32
Mei	110	32
Juni	110	36

**Sumber:** *Human Resource PT REMICON WIDYAPRIMA, 2022*

Dengan adanya penjelasan dari tabel 1, persentase pekerja terlambat yang dipekerjakan oleh PT Remicon Widyaprima selama periode Januari 2022 hingga Juni 2022 terbilang tinggi. Masalah keterlambatan dapat berdampak pada kinerja staf dan akan mempersulit organisasi untuk memenuhi tujuannya. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa di PT Remicon Widyaprima masih mengalami kesulitan dalam memenuhi disiplin kerja dari Januari 2022 hingga Juni 2022, jumlah keterlambatan karyawan hampir sama dari bulan ke bulan. Hal ini terjadi karena jumlah karyawan yang terlambat hampir sama setiap bulannya.

Namun berdasarkan temuan observasi yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa selain komunikasi dan disiplin kerja, motivasi kerja yang ada di PT Remicon Widyaprima belum bisa dikatakan berada pada level yang setinggi-tingginya. Salah satu aspek yang dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah sejauh mana karyawannya termotivasi dalam

pekerjaan mereka. Karena aspek ini, pekerja akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, yang akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Di sisi lain, jika tingkat produktivitas menurun, maka organisasi akan semakin sulit mencapai tujuannya.

Setiap bisnis memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas keseluruhan dari semua anggota stafnya setiap saat. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi harus dapat menginspirasi dan memotivasi setiap pekerjanya secara efektif sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, terkait dengan body of work experience yang dimiliki secara individual oleh setiap karyawan, akan memberikan keterkaitan yang signifikan dalam upaya peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

Motivasi kerja yang terdapat pada PT Remicon Widyaprima dikatakan belum maksimal dikarenakan tidak adanya sebuah reward dari perusahaan kepada setiap karyawannya seperti misalnya pemberian bonus kerja, penghargaan ataupun sebuah jabatan yang layak didapatkan oleh setiap karyawan berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan. Kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan setiap karyawan pada PT Remicon Widyaprima juga menjadi salah satu alasan mengapa motivasi kerja dikatakan belum maksimal karena alasan ini, sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan sangat besar.

### **Komunikasi**

Komunikasi berasal dari kata latin *communicatus* yang berarti berbagi atau kesatuan. Kata *communicatus* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, dan menjadi ungkapan yang kita gunakan untuk menggambarkan pembicaraan dengan orang lain (Pohan & Fitria, 2021). Ketika dua orang atau lebih berinteraksi, mereka terlibat dalam komunikasi, yang didefinisikan sebagai pertukaran informasi, ide, pandangan, dan emosi. Kapan saja, di mana saja, dapat melakukan percakapan. Sebagaimana dinyatakan oleh Ginting (2018) tujuan dari setiap jenis komunikasi adalah untuk memastikan bahwa penerima memahami apa yang dikatakan sebagai dapat secara bersamaan yang telah dipermaksudkan oleh pengirim. Isyarat nonverbal seperti ekspresi wajah, gerakan tangan, dan nada suara adalah contoh bentuk komunikasi simbolik (Ambarita *et al.*, 2019). Seperti yang dijelaskan Dinda *et al.* (2021) indikator yang mempengaruhi komunikasi sebagaimana dapat dijelaskan berikut: a) Persepsi; b) Ketepatan; c) Kredibilitas; d) Pengendalian; e) Keharmonisan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebagaimana bagi sebagian besar individu, disiplin dalam kehidupan sehari-hari berarti menyesuaikan diri dengan norma dan standar sebagaimana yang sudah diterakan. Hal yang sama berlaku untuk disiplin kerja; setiap bisnis memiliki seperangkat kebijakannya sendiri yang harus diikuti oleh semua anggota staf setiap saat. Disiplin kerja, seperti dikemukakan oleh Shinta & Siagian (2020) adalah teknik yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi perilaku karyawan melalui komunikasi dan kerjasama. Sementara itu, pengendalian diri didefinisikan sebagai sejauh mana individu menyadari dan mematuhi semua standar perusahaan dan norma sosial yang relevan (Waul *et al.*, 2021). Orang yang terinformasi dengan bebas mengikuti semua aturan dan menyadari kewajiban mereka. Tingkat disiplin diri yang tinggi menunjukkan rasa tanggung jawab pribadi yang signifikan atas pekerjaan seseorang. Ada sejumlah indikator disiplin kerja, seperti yang diuraikan oleh (Sherlie & Hikmah, 2020): a) Tanggung jawab; b) Prakarsa; c) Kerja sama; d) Ketaatan.

### **Motivasi**

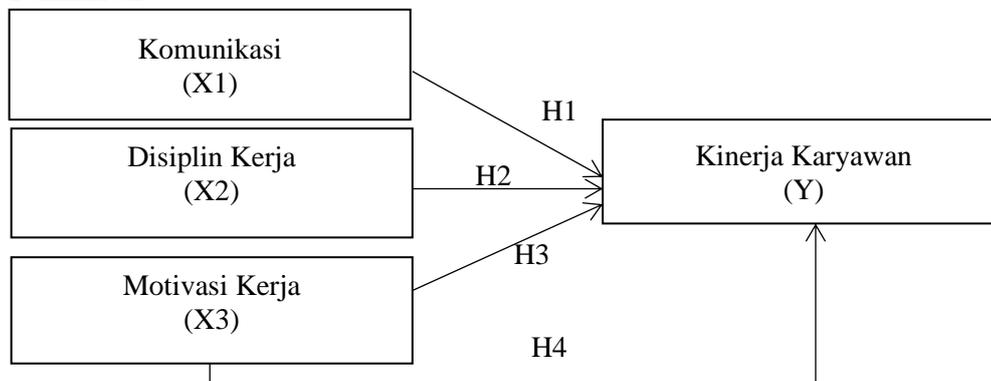
Motivasi sebagaimana untuk membuat orang bertindak dengan cara yang membantu perusahaan mencapai tujuannya, motivasi sangat penting, seperti yang dikemukakan oleh Rizal Fauzi (2021) pekerja yang merasa lebih diinvestasikan dalam pekerjaan mereka menghasilkan hasil yang lebih besar. Dan jika antusiasme berkurang, output juga berkurang. Selanjutnya, motivasi didefinisikan sebagai dorongan

dari dalam dan luar yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan mencapai kebutuhannya (Sherlie & Hikmah, 2020). Sedangkan motivasi seseorang berasal dari dalam, seperti yang dikemukakan oleh (Alam, 2020). Sumber dorongan internal inilah yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dan mewujudkan tujuan mereka. Dengan penjelasan dari Sherlie & Hikmah (2020) mengungkapkan bahwa indikator motivasi dengan dapat meliputi: a) Kondisi kerja; b) Perencanaan kerja; c) Instruksi kerja; d) Pengawasan; e) Penghargaan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya seorang pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya, sebagaimana dikemukakan oleh (Siagian, 2018). Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan (Nancy et al., 2020). Kinerja sebagai hasil akhir dari usaha seorang karyawan untuk memenuhi tugas-tugasnya sesuai dengan jawaban yang dia berikan (Ambarita et al., 2019). Dengan penjelasan dari Tarmizi & Hutasuhut (2021) mengungkapkan bahwa indikator kinerja karyawan dengan dapat meliputi: a) Kemandirian; b) Ketepatan waktu; c) Efektivitas; d) Kualitas; e) Kuantitas.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Mengingat masalah yang diangkat dan pertimbangan teoritis yang disajikan di atas, hipotesis berikut telah dikembangkan untuk penyelidikan ini:

- H1: Komunikasi dapat memberikan pengaruh yang positif serta dengan signifikan yang dapat ditunjukkan kepada kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima.
- H2: Disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang positif serta dengan signifikan yang dapat ditunjukkan kepada kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima.
- H3: Motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang positif serta dengan signifikan yang dapat ditunjukkan kepada kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima.
- H4: Komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang positif serta dengan signifikan yang dapat ditunjukkan kepada kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima.

### METODE

Metode penelitian dengan kuantitatif dapat dipergunakan pada kajian yang dilakukan, yang dapat melibatkan suatu analisis data dengan hubungan diantara variabel yang akan dilakukan penelitian. Dengan penjelasan dari Sugiyono (2019) menegaskan bahwa pada teknik dengan penelitian kuantitatif dipergunakan untuk dilihat sebagai pendekatan penyelidikan yang berpijak dengan satu konsep positivisme. Saat menguji hipotesis, ini digunakan untuk menguji populasi serta data sampel. Dengan menggunakan pendekatan ini, akan dimungkinkan untuk memilih apa yang sebenarnya perlu diungkapkan, bersama dengan informasi yang komprehensif dan memadai.

Populasi merupakan suatu wilayah besar dengan meliputi dari benda-benda serta pada orang-orang dengan fitur serta dengan karakteristik tertentu dengan didefinisikan para penelitian yang mempelajarinya serta menarik pada kesimpulan tentangnya (Sugiyono, 2019). Ada total 110 orang yang bekerja di kantor PT Remicon Widyaprima yang termasuk dalam populasi penelitian ini. Sampel tersebut hanya mewakili sebagian kecil dari keseluruhan populasi (Sugiyono, 2019). Dalam penyelidikan ini, para peneliti menggunakan metodologi yang dikenal sebagai sampel jenuh. Ketika sampel diambil dari populasi yang relatif sedikit jumlahnya, teknik pengambilan sampel menjadi suatu *sampling* jenuh. Dengan penelitian yang dilakukan, peneliti menganalisis suatu data dari sebanyak 110 partisipan.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,910		
X1.2	0,910		
X1.3	0,904		
X1.4	0,883		
X1.5	0,749		
X2.1	0,819		
X2.2	0,892		
X2.3	0,885		
X2.4	0,855		
X3.1	0,926	0,1874	Valid
X3.2	0,927		
X3.3	0,889		
X3.4	0,813		
X3.5	0,879		
Y.1	0,786		
Y.2	0,869		
Y.3	0,852		
Y.4	0,750		
Y.5	0,746		

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dengan adanya penjelasan dari tabel 2 telah dapat menunjukkan pada hasil uji validitas pada pernyataan variabel penelitian diperoleh yang menghasilkan r hitung dapat melebihi r tabel. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah simpulan yang dimana hasil tersebut dikatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai alat ukur dengan dapat melakukan penelitian ini.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,921	5	
Disiplin Kerja (X2)	0,885	4	Reliable
Motivasi (X3)	0,932	5	
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	5	

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dengan adanya penjelasan dari tabel 3 dapat menunjukkan keseluruhan pada suatu pernyataan yang menyeluruh terhadap variabel yang diteliti diperoleh hasil pengujian dengan *cronbach's alpha* dapat melebihi nilai 0,60. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah simpulan yang dimana hasil tersebut dikatakan *reliable* sehingga data yang telah dipergunakan dapat kepercayaan atau dengan sebutan lain data dengan dapat sebagai yang diandalkan.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 4** Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		110
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.69298457
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.039
	<i>Positive</i>	.032
	<i>Negative</i>	-.039
<i>Test Statistic</i>		.039
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 melebihi taraf pada signifikansi 0,05. Sehingga didapatkan dengan ditarik sebuah simpulan yang dimana *Kolomogorov-Smirnov* dapat memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat diartikan bahwa pada keseluruhan data yang telah dipergunakan pada penelitian yang dilakukan dapat dikatakan sebagai data yang telah berdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

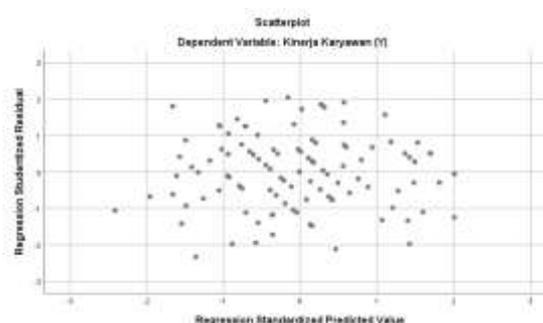
**Tabel 5** Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 <i>(Constant)</i>		
Komunikasi (X1)	.390	2.566
Disiplin Kerja (X2)	.345	2.895
Motivasi Kerja (X3)	.424	2.357

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Dengan adanya penjelasan dari tabel 5 terlihat sebagaimana variabel penjelas meliputi komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat memperoleh suatu hasil pengujian pada nilai *tolerance* yang dapat melebihi 0,10 serta pada hasil pengujian nilai VIF yang tidak dapat melebihi 10,00. Hasil tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan yang menerangkan bahwa pada keseluruhan variabel bebas yang digunakan yang terdapat pada tabel dapat terhindar dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2** Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dengan adanya penjelasan dari gambar 2 dapat mengetahui bahwa pada seluruh titik-titik pada *scatterplot* tersebar dengan acak serta tidak terdapat terbentuknya gambaran yang secara jelas, kemudian pada titik-titik dapat menyebarkan diatas serta terdapat dibawah nilai 0 yang ditunjukkan pada



sumbu Y. Hasil tersebut dapat dibuat suatu kesimpulan yang menerangkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda suatu heteroskedastisitas yang dalam model suatu regresi yang digunakan.

### Uji Pengaruh

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
	1	<i>(Constant)</i>	6.710			.692
	Komunikasi (X1)	.239	.057	.316	4.157	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.356	.080	.362	4.480	.000
	Motivasi Kerja (X3)	.211	.054	.285	3.907	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber:** Pengolahan Data (2022)

Dari tabel diperoleh persamaan linier  $Y = 6,710 + 0,239X_1 + 0,356X_2 + 211X_3$  sehingga dapat diartikan seperti berikut:

1. Nilai 6,710 adalah konstanta regresi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sebesar 6,710, apabila pada variabel komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja semuanya dianggap nol atau tidak ada sama sekali.
2. Hasil regresi untuk komunikasi (X1) adalah 0,239. Berdasarkan hasil tersebut, kenaikan satu satuan pada variabel komunikasi (X1) menghasilkan kenaikan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,239 atau meningkat sebesar 23,9%. Kesimpulannya, dalam hal ini, kinerja karyawan berkorelasi positif dengan komunikasi.
3. Hasil regresi untuk disiplin kerja (X2) adalah 0,356. Berdasarkan hasil tersebut, kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X2) menghasilkan kenaikan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,356 atau meningkat sebesar 35,6%. Kesimpulannya, dalam hal ini, kinerja karyawan berkorelasi positif dengan disiplin kerja.
4. Hasil regresi untuk motivasi kerja (X3) adalah 0,211. Berdasarkan hasil tersebut, kenaikan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X3) menghasilkan kenaikan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,211 atau meningkat sebesar 21,1%. Kesimpulannya, dalam hal ini, kinerja karyawan berkorelasi positif dengan motivasi kerja.

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7** Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.872 <sup>a</sup>	.761	.754	1.717

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja (X3), Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber:** Pengolahan Data (2022)

Dengan adanya penjelasan dari tabel 7, terlihat bahwa pada keseluruhan variabel bebas yang dapat meliputi komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja dengan cara bersamaan telah dapat menjelaskan variabel terikat yang dapat meliputi kinerja karyawan sebesar 76,1%. Namun, variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini menyumbang sisanya 23,9%.

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

**Tabel 8** Hasil Uji t (Parsial)

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.710	.692		9.696	.000
Komunikasi (X1)	.239	.057	.316	4.157	.000
Disiplin Kerja (X2)	.356	.080	.362	4.480	.000
Motivasi Kerja (X3)	.211	.054	.285	3.907	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data (2022)

1. Nilai t hitung yang diterima variabel komunikasi adalah 4,157 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada t tabel yang memiliki nilai 1,9826, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada Hipotesis 1 valid, artinya telah ditetapkan bahwa komunikasi dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima.
2. Nilai t hitung yang diterima variabel disiplin kerja adalah 4,480 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada t tabel yang memiliki nilai 1,9826, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada Hipotesis 2 valid, artinya telah ditetapkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima.
3. Nilai t hitung yang diterima variabel motivasi kerja adalah 3,907 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada t tabel yang memiliki nilai 1,9826, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada Hipotesis 3 valid, artinya telah ditetapkan bahwa motivasi kerja dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima.

### Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 9 Hasil Uji f (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	992.503	3	330.834	112.249	.000 <sup>b</sup>
Residual	312.415	106	2.947		
Total	1304.918	109			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Data yang ditunjukkan pada tabel 9 menunjukkan nilai f hitung yang diterima adalah 112,249 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada f tabel yang memiliki nilai 2,69, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Hasil tersebut telah ditetapkan bahwa pada hipotesis secara simultan dapat diterima, artinya telah ditetapkan bahwa komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima.

### Pembahasan

Komunikasi dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima. Dengan diperolehnya nilai t hitung yang diterima variabel komunikasi adalah 4,157 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada t tabel yang memiliki nilai 1,9826, pada hasil Sig. diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Dengan adanya hasil yang dijelaskan dapat dimaknai bahwa semakin baiknya



suatu komunikasi yang dapat dilakukan maka peningkatan kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima dapat tercapai.

Disiplin kerja dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima. Dengan diperolehnya nilai  $t$  hitung yang diterima variabel disiplin kerja adalah 4,480 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada  $t$  tabel yang memiliki nilai 1,9826, pada hasil *Sig.* diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Dengan adanya hasil yang dijelaskan dapat dimaknai bahwa semakin baiknya suatu disiplin kerja yang dapat dilakukan maka peningkatan kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima dapat tercapai.

Motivasi kerja dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima. Dengan diperolehnya nilai  $t$  hitung yang diterima variabel motivasi kerja adalah 3,907 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada  $t$  tabel yang memiliki nilai 1,9826, pada hasil *Sig.* diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Dengan adanya hasil yang dijelaskan dapat dimaknai bahwa semakin baiknya suatu motivasi kerja yang dapat dilakukan maka peningkatan kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima dapat tercapai.

Komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja dengan sama-sama dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke positif dan tentu saja signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima. Dengan diperolehnya nilai  $f$  hitung yang diterima adalah 112,249 yang memiliki nilai jauh lebih besar daripada  $f$  tabel yang memiliki nilai 2,69, pada hasil *Sig.* diketahui dengan angka 0,000 yang rendah dari ambang batas signifikan 0,05. Dengan adanya hasil yang dijelaskan dapat dimaknai bahwa semakin baiknya suatu komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja yang dapat dilakukan secara bersamaan maka peningkatan kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima dapat tercapai.

## SIMPULAN

Seperti dijelaskan pada hasil penelitian serta pada pembahasan maka dapat disimpulkan hasilnya seperti berikut:

1. Komunikasi dapat dengan cara parsial yang memberikan pengaruh yang positif serta dapat signifikan yang dapat ditujukan kepada kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima.
2. Disiplin kerja dapat dengan cara parsial yang memberikan pengaruh yang positif serta dapat signifikan yang dapat ditujukan kepada kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima.
3. Motivasi kerja dapat dengan cara parsial yang memberikan pengaruh yang positif serta dapat signifikan yang dapat ditujukan kepada kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima.
4. Komunikasi, disiplin kerja serta motivasi kerja dapat dengan cara simultan yang memberikan pengaruh yang positif serta dapat signifikan yang dapat ditujukan kepada kinerja karyawan di PT Remicon Widyaprima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. In *Laporan Akhir*.
- Ambarita, G. T., Lie, D., Efendi, E., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional (Bpn) Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 40–50. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.97>
- Br Ginting, N. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, May, 2.
- Dinda, R., Qomari, N., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo. *Benchmark*, 2(1), 70–80. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v2i1.223>
- Nancy, A., Adda, H. W., & Murad, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 5(3), 320–329. <https://doi.org/10.22487/jimut.v5i3.163>
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2, hal. 31.
- Rizal Fauzi. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi*. 10(1), 1–15.
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1), 70–78. <https://doi.org/10.37612/gema-maritim.v21i1.9>
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Siagian, L. &. (2018). “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner.” *Agora*, 6(1), 1–6.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (Sutopo (ed.); ke 2). ALFABETA.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)* 8, 1–13.
- Supriandi, & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Homasindo Sukses Abadi. *Jurnal EMBA*, 8(3), 154–163.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Wau1, Samalua Waoma2, F. T. F., & Ruang. (2021). Produktivitas Apa dan Bagaimana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 975–986. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.672>