

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SWALAYAN PINANG KENCANA**

SKRIPSI



**Oleh:
Kelson
190910090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SWALAYAN PINANG KENCANA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Kelson
190910090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Kelson
NPM : 190910090
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Pinang Kencana

Merupakan hasil atas suatu karya sendiri serta tidak “duplikasi” berdasarkan pada karya yang berasal dari orang lain. Sepahaman saya, terdapat pada naskah Skripsi ini tidak ada karya ilmiah ataupun opini yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, terkecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini serta dipaparkan dalam sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 16 Januari 2023



Kelson
190910090

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA SWALAYAN PINANG KENCANA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Kelson
190910090**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 16 Januari 2023



**Heryenzus. S.Kom., M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sangat penting bagi perusahaan yaitu karyawan karena karyawan sebagai dalam melaksanakan suatu kegiatan operasional pada perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan berharap dapat mengatur karyawan sebaik mungkin karena bisa mempengaruhi pencapaian pada tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana. Sampel yang dipergunakan sebesar 108 orang yang sebagai responden dan merupakan karyawan Swalayan Pinang Kencana. Metode analisi yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linear berganda dengan alat bantu yaitu menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil dari suatu penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan t_{hitung} 3,654 lebih besar dari t_{tabel} 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan t_{hitung} 3,594 lebih besar dari t_{tabel} 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan t_{hitung} 3,312 lebih besar dari t_{tabel} 1,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Setelah itu motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan F_{hitung} 75,668 lebih besar dari F_{tabel} 2,69 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

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

ABSTRACT

Human resources are very important for companies, namely employees because employees carry out operational activities at the company. Therefore, the company hopes to manage employees as well as possible because it can affect threats to organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline and communication on employee performance at Pinang Kencana Supermarkets. The sample that was distributed was 108 people who were respondents and were employees of the Pinang Kencana Supermarket. The analytical method used is by using quantitative methods with multiple linear regression with tools that are using the SPSS version 25 program. Based on the results of a study proving that motivation has a positive and significant effect on employee performance, because tcount 3.654 is greater than table 1.982 and the significance value of 0.000 smaller than 0.05. Then work discipline has a positive and significant effect on employee performance, because tcount 3.594 is greater than table 1.982 and a significance value of 0.000 is less than 0.05. And communication has a positive and significant effect on employee performance, because tcount 3.312 is greater than table 1.982 and a significance value of 0.001 is less than 0.05. After that motivation, work discipline and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance because Fcount 75.668 is greater than Ftable 2.69 and a significance value of 0.000 is less than 0.05.

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

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang sudah melimpahkan seluruh rahmat serta karuniaNya, alhasil penulis bisa menuntaskan laporan skripsi yang ialah salah satu persyaratan buat menuntaskan program studi strata saru (S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam

Penulis mengetahui kalau skripsi ini sedang jauh dari sempurna. Sebab itu, kritik serta anjuran hendak senantiasa penulis dapat menerimanya dengan senang hati. Dengan seluruh keterbatasan, penulis mengetahui pula kalau ide ini takkan terkabul tanpa dorongan, edukasi, serta desakan dari bermacam pihak. Untuk itu, dengan seluruh kerendahan yang terdapat pada hati penulis, penulis memberikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T.,M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam
4. Heryenzus S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk saya;
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu memberikan keberkahan serta mencurhakan nikmat-Nya. Amin.

Batam, 16 Januari 2023

Kelson
190910090



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I	1
PEDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1. Secara Teoritis	10
1.6.2. Secara Praktis	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Kajian Teori	12
2.1.1. Motivasi Kerja	12
2.1.1.1. Definisi Motivasi Kerja	12
2.1.1.2. Proses Motivasi Kerja.....	13
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.1.1.4. Indikator Motivasi Kerja.....	14
2.1.2. Disiplin Kerja	15
2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2. Konsep Disiplin Kerja	17
2.1.2.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	17

2.1.2.4.	Indikator Disiplin Kerja	18
2.1.3.	Komunikasi	19
2.1.3.1.	Definisi Komunikasi	19
2.1.3.2.	Tujuan Komunikasi.....	20
2.1.3.3.	Faktor-faktor Komunikasi.....	20
2.1.3.4.	Indikator Komunikasi	22
2.1.4.	Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4.1.	Definisi Kinerja Karyawan	22
2.1.4.2.	Standar Kinerja	24
2.1.4.3.	Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.4.	Indikator Kinerja Karyawan	25
2.2.	Penelitian Terdahulu	26
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	28
2.4.	Hipotesis.....	30
BAB III	12
METODE PENELITIAN	31
3.1.	Jenis Penelitian.....	31
3.2.	Sifat Penelitian	31
3.3.	Lokasi dan Periode Penelitian.....	32
3.3.1.	Lokasi Penelitian	32
3.3.2.	Periode Penelitian.....	32
3.4.	Populasi dan Sampel	33
3.4.1.	Populasi	33
3.4.2.	Sampel.....	33
3.4.3.	Teknik Pengambilan Sampling.....	33
3.5.	Sumber Data.....	34
3.6.	Metode Pengumpulan Data	34
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.7.1.	Variabel Independen.....	35
3.7.2.	Variabel Dependen	36
3.8.	Metode Analisis Data	37
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	37
3.8.2.	Uji Kualitas Data	38
3.8.2.1.	Uji Validitas	38

3.8.2.2.	Uji Reliabilitas	39
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik	40
3.8.3.1.	Uji Normalitas.....	40
3.8.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	41
3.8.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	41
3.8.4.	Uji Pengaruh.....	41
3.8.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.8.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi	42
3.9.	Uji Hipotesis	43
3.9.1.	Uji t (Parsial)	43
3.9.2.	Uji F (Simultan).....	44
BAB IV	31
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.2.1	Profil Responden	45
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.2.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
4.2.5	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	49
4.3.1.	Analisa Deskriptif Variabel Motivasi (X1)	49
4.3.2.	Analisa Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2).....	50
4.3.3.	Analisa Deskriptif Variabel Komunikasi (X3).....	52
4.3.4.	Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	53
4.4	Hasil Uji Kualitas Data	54
4.4.1	Hasil Uji Validitas	54
4.4.2	Hasil Uji Realibilitas	58
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	59
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas	61
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.6	Hasil Uji Pengaruh	63
4.6.1.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63

4.6.2.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.7	Hasil Uji Hipotesis	65
4.7.1	Hasil Uji t (Parsial).....	65
4.7.2	Hasil Uji F (Simultan)	67
4.8	Pembahasan.....	68
4.8.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Pinang Kencana	68
4.8.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.....	68
4.8.3	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.....	69
4.8.4	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Pinang Kencana	69
4.9	Implikasi Hasil Penelitian	70
BAB V.....		45
KESIMPULAN DAN SARAN.....		71
5.1.	Kesimpulan	71
5.2.	Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4. 1 Histogram.....	59
Gambar 4. 2 Diagram <i>Normal P-P Plot Regression Standardizes</i>	60
Gambar 4. 3 Grafik <i>Statterplot</i>	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1Data karyawan Swalayan Pinang Kencana Tahun 2022.....	4
Tabel 1. 2Rekapitulasi Absensi Karyawan Swalayan Pinang Kencana Tahun 2022.....	6
Tabel 1. 3Data keterlamabatan karyawan pada Swalayan Pinang Kencana Tahun 2022...	7
Tabel 2. 1Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1Periode Penelitian	32
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	35
Tabel 3. 3 Operasional Variabel	36
Tabel 3. 4 Tabel Rentang Skala	38
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Variabel Motivasi (X1).....	49
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X2)	50
Tabel 4. 7 Hasil Jawabn Variabel Komunikasi (X3)	52
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4. 9 Hasil Dari Uji Validitas Motivasi (X1).....	55
Tabel 4. 10 Hasil Dari Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	55
Tabel 4. 11 Hasil Dari Uji Validitas Komunikasi (X3)	56
Tabel 4. 12 Hasil Dari Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Realibilitas.....	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4. 19 Hasil Uji t.....	66
Tabel 4. 20 Hasil Uji F.....	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	38
Rumus 3. 2 Korelasi <i>Pearson Product Momen</i>	39
Rumus 3. 3 <i>Manual Chronbach Alpha</i>	40
Rumus 3. 4 Uji Regresi Linier Berganda	42
Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi	42



BAB I

PEDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada isunya global mengakui adanya sumber daya manusia dan juga salah satunya bagian yang termasuk penting didalam suatu perusahaan serta yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan apa yang sudah ditentukan yaitu sumber daya manusia atau yang biasa disebut juga dengan karyawan. Karyawan yaitu sumber daya yang mempunyai pemikiran, pengetahuan, keinginan, bakat, tenaga dan kretivitas dalam menghasilkan kinerja yang baik itu merupakan kinerja karyawan yang sangat dibutuhkan dalam untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap hasil kerja dari usaha yang dilakukan oleh perusahaan. Cara yang bisa dilakukan dalam mempertahankan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi pada kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan apa yang dikerjakan pada suatu perusahaan tertentu agar dapat mencapai suatu tujuan dalam organisasi perusahaan tersebut. Yang ada kemampuan dan memiliki usaha yang bisa membuat perusahaan menjadi lebih baik tentunya termasuk dalam kategori kerja yang baik. Keberhasilan dalam suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yaitu dengan mempuyai dua faktor berupa kinerja seseorang dan

berkelompok. Oleh karena itu keberhasilan yang baik pada suatu organisasi bergantung pada kinerja seseorang dan juga berkelompok(Prasetyo et al., 2021).

Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi ialah yang terdapat unsur penting untuk menilai kinerja karyawan. Motivasi itu merupakan suatu proses yang bisa membuat seseorang agar bisa lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Ada juga motivasi merupakan sebagai arah, intensitas, berusaha secara terus-terusan agar bisa mencapai target yang ingin dicapai mereka. Motivasi adalah proses psikologis untuk menciptakan tindakan dan mengubahnya menjadi tujuan. Manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil membimbing karyawan mereka untuk mencapai tujuan organisasi mereka(Permana & Rachmawati, 2022).

Disiplin kerja itu adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi kedisiplinan tersebut bisa berupa menaati, menghargai, juga menghormati aturan yang sudah ditetapkan pada organisasi dengan ada kedisiplinan tersebut bisa terjadinya pencapaian tujuan organisasi. Pada pengertian tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan itu merupakan hal yang wajib diikuti pada karyawan suatu organisasi dengan adanya aturan tersebut, sehingga tujuan pada organisasi bisa mudah untuk tercapai(Andriyani et al., 2020). Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan. Karena tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tujuan(Leppa et al., 2021).

Selain dari motivasi dan juga disiplin kerja hal yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi mencakup kegiatan yang ditujukan untuk memfasilitasi hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Pentingnya fungsi tersebut, komunikasi harus dilakukan dengan optimal agar pesan dan maksud yang disampaikan oleh seseorang dapat diterima dan dipahami oleh orang lain. Komunikasi adalah cara mengkomunikasikan ide, fakta, pikiran dan nilai kepada orang lain. Berdasarkan pemahaman para ahli di atas, penulis mengatakan bahwa komunikasi adalah komunikasi makna antara orang-orang yang tidak mandiri teknologi, melainkan kekuatan batin untuk menemukan cara untuk menyampaikan ide, fakta, pikiran dan nilai. Mereka menyimpulkan bahwa mereka mudah dipahami oleh orang lain (Sihombing et al., 2018).

Swalayan pinang kencana merupakan sebuah toko yang menjual segala kebutuhan sehari-hari. Barang-barang yang dijual pada swalayan pinang kencana biasanya barang-barang kebutuhan sehari-hari. Seperti makanan, minuman dan barang kebutuhan seperti shampoo, tissue dan lain sebagainya. Selain menjual kebutuhan sehari-hari swalayan tersebut juga menjual barang seperti alat rumah tangga, baju, lampu, dan lain sebagainya. Tempat perusahaan tersebut didirikan di Jl. Tanjung Uban KM.10 NO.9, Kec. Tanjungpinang Tim, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau, 29125, Indonesia. Kata pinang kencana diambil dari kata pinang berasal dari kota tanjungpinang, dan kata kencana berasal dari nama perumahan kijang kencana, karena swalayan pinang kencana dekat dengan perumahan tersebut. Swalayan pinang kencana resmi dibuka pada tanggal 04 juli 2012, awal mulanya swalayan pinang kencana hanya menyediakan kebutuhan *non-food*

(kebutuhan yang bukan dikonsumsi). Berdasarkan permintaan dan saran-saran dari masyarakat sekitarnya, maka swalayan pinang kencana resmi menyediakan segala macam kebutuhan masyarakat, baik dari kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Kedepannya swalayan pinang kencana berharap dapat memenuhi kebutuhan masyarakat tanjungpinang pada umumnya dan masyarakat batu 10 pada khususnya, serta dapat menciptakan lapangan kerja buat masyarakat sekitar.

Tabel 1. 1Data karyawan Swalayan Pinang Kencana Tahun 2022

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Direktur	1
2	Manager	2
3	Accounting	5
4	Admin	9
5	Pengawas	8
6	Kasir	16
7	Gudang	8
8	Security	3
9	Stand By	12
10	Pramuniaga	44
TOTAL		108

Sumber: Swalayan Pinang kencana, (2022)

Kinerja karyawan yang baik mampu melaksanakan sesuai dengan pekerjaannya. Hasil pengamatan yang telah dilakukan bahwasannya Swalayan Pinang Kencana ini terdapat kegiatan rutinitas agar mendapat keuntungan perusahaan tersebut menjadi sebuah sorotan terhadap perusahaan, hal itu tersebut

disebabkan kurangnya perhatian dalam pemberian motivasi kepada karyawan sehingga berdampak terhadap proses kinerja karyawan yang kurangnya semangat dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang terlihat bermalas-malasan tidak antusias dalam menegerjakan tugas yang diberikan, seperti pelan-pelan mengerjakan apa yang telah diberikan sesuai pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal.

Hal lain yang menjadi masalah yang ada di Swalayan Pinang Kencana adalah disiplin kerja. Disiplin kerja itu karyawan melaksanakan aturan yang sudah dibuat pada perusahaan dan aturan-aturan tersebut dapat menaati dan diikuti oleh karyawan Swalayan Pinang Kencana. Disiplin ini sangat penting bagi sebuah perusahaan sama halnya pada Swalayan Pinang Kencana, kedisiplinan karyawan sangat dibutuhkan agar pekerjaan tetap berjalan sesuai arahan yang sudah disusun dengan rapi. Hal tersebut terjadi pada Swalayan Pinang Kencana bahwa tingkat partisipan dalam mengikuti aturan yang sudah ada pada perusahaan dalam kehadiran karyawan, ada karyawan yang sering absensinya sakit, alpa, izin dan juga ada saat istirahat mengambil waktu lebih yang sudah ditetapkan pada perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin meneliti tentang kedisiplinan kerja pada Swalayan Pinang Kencana. Berikut data kehadiran. Berikut data rekapitulasi absensi pada Swalayan Pinang Kencana pada tahun 2022 dari bulan januari sampai dengan bulan agustus.

Tabel 1. 2Rekapitulasi Absensi Karyawan Swalayan Pinang Kencana Tahun 2022

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	2022			JUMLAH KESELURUHAN TIDAK MASUK KERJA	PERSENTASE
		S	I	A		
JANUARI	108	28	18	16	62	57.41%
FEBRUARI	108	19	24	12	55	50.93%
MARET	108	32	18	9	59	54.63%
APRIL	108	23	31	9	63	58.33%
MEI	108	7	32	3	42	38.89%
JUNI	108	24	35	10	69	63.89%
JULI	108	17	38	3	58	53.70%
AGUSTUS	108	21	15	2	38	35.19%
TOTAL		171	211	64	446	51.62%
RATA-RATA						

Sumber: Swalayan Pinang Kencana, (2022)

Dari tabel diatas, terlihat absensi karyawan di Swalayan Pinang Kencana bersifat fluktuatif. Berdasarkan jumlah keseluruhan yang tidak masuk kerja dan dipersentase pada diatas bahwa jumlah karyawan yang tidak masuk kerja pada bulan Januari sebesar 57.41%, bulan Februari sebesar 50.93%, bulan Maret sebesar 54.63%, bulan April sebesar 58.33%, bulan Mei sebesar 38.89%, bulan Juni sebesar 63.89%, bulan Juli sebesar 53.70%, dan bulan Agustus sebesar 35.19%. Sehingga dapat dilihat bahwa rata-rata persentase jumlah karyawan yang tidak masuk kerja di tahun 2022 pada bulan Januari hingga Agustus adalah sebanyak 51.62%. Maka bisa disimpulkan bahwa Swalayan Pinang Kencana karyawan-karyawannya masih sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan mau dari sakit, izin maupun alpa.

Kemudian dalam komunikasi bagi perusahaan juga diperlukan dan sangat penting bagi perusahaan agar tidak terjadinya kesalahan atau kesalahpahaman dalam suatu kegiatan yang bisa menyebabkan suatu yang tidak diinginkan bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu dari observasi Swalayan Pinang Kencana bahwa karyawan yang tidak datang bekerja dengan jadwal yang sudah diberikan dan tidak ada pemberitahuan kepada atasan jika karyawan tidak masuk kerja yang mengakibatkan *miscommunication* sehingga atasan pada perusahaan harus mencari karyawan pengganti untuk digantikan bertugas ditempat yang diperlukan, selain itu juga sulitnya komunikasi antara sesama karyawan yang bersangkutan dikarenakan antara jarak pengirim pesan dan kepada penerima pesan karyawan misalnya, karyawan gudang ingin menanyakan sesuatu di gudang atas harus berbicara dengan keras agar terdengar kadang gudang atas sedang menyusun barang ditempat lain sehingga tidak mendengar pesan yang disampaikan oleh gudang bawah. Berikut ini adalah data keterlambatan karyawan dalam masuk kerja.

Tabel 1. 3Data keterlamabatan karyawan pada Swalayan Pinang Kencana Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat
Januari	108	18
Februari	108	16
Maret	108	8
April	108	9
Mei	108	13
Juni	108	11
Juli	108	12
Agustus	108	7
TOTAL		94

Sumber: Swalayan Pinang Kencana, (2022)

Dari tabel diatas bisa diketahui bahwa jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Januari sebanyak 18 orang, bulan Februari sebanyak 16 orang, bulan Maret sebanyak 8 orang, bulan April sebanyak 9 orang, bulan Mei sebanyak 13 orang, bulan Juni sebanyak 11 orang, bulan Juli sebanyak 12 orang, dan pada bulan Agustus sebanyak 7 orang. Sehingga dapat dilihat banyak jumlah karyawan pada Swalayan Pinang Kencana yang terlambat dari Januari hingga Agustus sebanyak 94 orang karyawan yang terlambat. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Swalayan Pinang Kencana masih sering terlambat masuk kerja sehingga ada terjadinya pemberhentian karyawan.

Berdasarkan pembahasan atas suatu permasalahan yang mendeskripsikan di atas, sehingga termotivasi untuk melaksanakan suatu penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Pinang Kencana”**

1.2. Identifikasi Masalah

Terdapat perolehan indentifikasi masalah yang sudah dijabarkan pada latar belakang yang ditampilkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya.
2. Kurangnya partisipasi karyawan dalam menerapkan aturan pada kehadiran yang telah di buat oleh perusahaan.
3. Terdapat karyawan yang melebihi waktu jam istirahat.
4. Tidak memberitahu kepada atasan karyawan tidak masuk kerja.
5. Sulitnya komunikasi antar karyawan dikarenakan dari segi jarak yang jauh.

6. Adanya pemberhentian karyawan yang disebabkan keterlambatan sehingga terjadinya penurunan.

1.3.Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah pada sebelumnya sehingga peneliti menyederhanakan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Berfokus pada variabel yang peneliti gunakan yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) serta komunikasi (X3) selaku variabel independen.
2. Berfokus pada variabel yang peneliti gunakan yaitu kinerja karyawan (Y) selaku variabel dependen.
3. Lokasi penelitian Swalayan Pinang Kencana yang beralamat di Jl. Tanjung Uban KM.10 NO.9, Kec. Tanjungpinang Tim, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau, 29125, Indonesia.
4. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan karena populasi karyawan hanya berjumlah 108 orang.

1.4.Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Swalan Pinang Kencana?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana?
3. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana?

4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan komunikasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana?

1.5.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana.

1.6.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi penulis, bagi akademis, bagi perusahaan, serta bagi penelitian berikutnya:

1.6.1.Secara Teoritis

Manfaat yang bersifat teoritis yang dikaji pada suatu penelitian yang dilakukan ini, sehingga bisa membagikan manfaat dalam hal memperluas wawasan pada suatu ilmu pengetahuan pembaca bisa bertambah, paling utama untuk variabel yang diteliti, ialah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan.

1.6.2. Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari studi tersebut ini dijadikan masukan bagi pihak manajemen agar dapat mengembangkan kualitas karyawan dan untuk memajukan perusahaan dimasa yang akan datang. Studi ini juga bermanfaat bagi Swalayan Pinang Kencana, terkait motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik (Universitas Putera Batam)

Bisa dijadikan sebagai sumber referensi untuk peneliti dan jadi bahan pertimbangan bagi Universitas Putera Batam.

3. Bagi Peneliti

Peneliti ini dapat menambah wawasan peneliti khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadikan kesempatan bagi peneliti untuk ikut menyumbangkan pemikiran atau wacana baru dalam dunia pendidikan terutama bagi lembaga yang bersangkutan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini kiranya dapat menjadi bahan masukan dan pembanding kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi ialah yang diterjemahkan dengan bahasa latin yaitu *movere*, suatu dukungan atau dorongan yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga menyatu dalam segala upaya untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan mencapai tujuannya. Motivasi kerja termasuk, diarahkan, diformat, dan durasi dan kekuatan tertentu dalam kesatuan kekuatan didalam dan diluar yang mendukung masuknya ke dalam pekerjaan(Prastyo & Santoso, 2021).

Motivasi adalah kekuatan pendorong untuk bertindak pada proses yang berbeda dari perilaku manusia dengan mengatasi arah, kekuatan, dan keberlanjutan untuk mencapai tujuan. Unsur motivasi meliputi unsur pembangkitan, arahan, pemeliharaan, ketekunan, dan tujuan(Zendrato & Gurusinga, 2022).

Motivasi adalah sekumpulan kekuatan baik internal maupun eksternal pada diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu perilaku kerja dalam format, arah, intensitas, dan durasi tertentu(P. Kurniawan, 2021). Motivasi merupakan suatu keinginan dari mereka yang mendorong mereka untuk

bertindak. Dalam motivasi ini dapat membedakan dari dua segi yaitu pertama dari segi aktif atau dinamis yaitu suatu usaha dalam melaksanakan sesuatu dalam mencapai juga mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. sedangkan yang kedua, dari segi pasif atau statis itu sebagai alat dalam mengarahkan kemampuan karyawan dengan kemauan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan(Hermawati & Rusilowati, 2018).

Motivasi adalah kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi yang dikoordinasikan oleh kompetensi individu atau dengan kata lain, motivasi adalah hasil interaksi antara individu dan keadaan sekarang tersedia. Motivasi adalah keadaan dorongan atau membuat seseorang untuk melakukan tindakan. Dapat didasarkan pada pendapat di atas bisa disimpulkan kalau motivasi itu merupakan kemauan pada diri seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tersebut agar mencapai tujuannya maka terjadinya kepuasan kerja(Firda & Indahingwati, 2019).

2.1.1.2. Proses Motivasi Kerja

Terdapat beberapa jenis proses motivasi(Loy & Khoiri, 2022), sebagai berikut:

1. Objektivitas adalah sikap jujur yang tidak dipengaruhi oleh pendapat atau pertimbangan individu atau kelompok ketika mengambil keputusan atau mengambil tindakan.
2. Ketahui preferensi adalah didahulukan dan dimengutamakan dari pada yang lain atau bisa disebut sebagai prioritas.

3. Berkomunikasi secara efisien adalah ketika kedua belah pihak, atau lebih, mampu mendengarkan apa yang dikatakan seseorang dan memberikan jawaban dalam bentuk pertanyaan, kritik, atau saran, yang menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan.
4. Mengintegrasikan tujuan adalah menggabungkan ide dan hasil akhir yang ingin dicapai.
5. Fasilitas ini adalah suatu alat yang dipergunakan untuk memfasilitasi dan mempercepat bisnis dan pekerjaan.
6. Kerja tim adalah pengembangan dan memelihara kinerja tim

2.1.1.3.Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Dalam motivasi kerja bahwa ada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal(Prastyo & Santoso, 2021).

- a. Faktor internal, adalah faktor yang ada pada dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari citra diri individu, harga diri, kebutuhan, impian, tingkat pendidikan, serta karakteristik dan pengalaman individu.
- b. Faktor eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. faktor ini terdiri manajer, gaya kepemimpinnya, lingkungan kerja, dukungan dari atasan, persyaratan pengembangan organisasi.

2.1.1.4.Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi(Prastyo & Santoso, 2021), antara lain yaitu :

1. Tanggung jawab yaitu, adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.
2. Penghargaan kerja yaitu, melakukan pekerjaannya dengan optimal.
3. Memiliki keinginan untuk maju yaitu, Harapan untuk menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.
4. Kesadaran atas prestasi yaitu, berharap mendapatkan upah yang lebih tinggi dari upah sebelumnya.
5. Pekerjaan yang sulit yaitu, berharap dapat mengerti apa yang dikerjakan sesuai dengan bidang yang dimiliki.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap, bisa disebut perilaku seseorang, atau bisa juga disebut sebagai bentuk disiplin terhadap aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan sebagai standar perilaku yang akan diterapkan untuk tujuan itu, terutama dalam urusan manusia (Heryenzus, 2021). Disiplin kerja merupakan sebagai alat dalam komunikasi pada atasan ke bawahan sehingga bisa mengubah perilaku mereka serta melakukan upaya tingkat sadar juga siap untuk mematuhi semua aturan dan kebijakan perusahaan standar sosial saat ini. Mendisiplinkan bawahan khususnya karyawan membutuhkan alat khusus, yang utama bagi bawahan yang tidak ingin berubah perilakunya juga sifat yang sudah diatur oleh perusahaan. Untuk tercapainya tujuan kedisiplinan merupakan sangat penting bagi perusahaan dikarenakan semakin bagusnya disiplin pegawai maka semakin baik prestasi

kerja, namun tanpa disiplin perusahaan hampir tidak dapat mencapai hasilnya secara optimal(Firda & Indahingwati, 2019).

Disiplin kerja meliputi sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik secara lisan maupun tidak. Disiplin kerja selalu diharapkan dari semua personel dalam suatu organisasi, karena segala sesuatunya berjalan dengan baik dengan disiplin organisasi dan Anda dapat berhasil mencapai tujuan Anda. Disiplin adalah persepsi dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan(Karollah et al., 2021).

Disiplin kerja adalah etika dan kelakuan yang membantu perusahaan membangunkan pegawai untuk kerja lebih semangat. Inti dari disiplin adalah taat dan patuh pada perusahaan terhadap aturan perusahaan. Bahkan dalam sebuah perusahaan, pegawai wajib untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan dan berkontribusi pada pengembangan perilaku. Jika gagalnya melaksanakan disiplin maka perusahaan susah dalam mewujudkan apa tujuan yang pingin dicapai oleh perusahaan tersebut(Prasetyo et al., 2021).

Pada pernyataan diatas bisa kita simpulkan bahwa disiplin kerja itu merupakan karyawan yang memiliki kesadaran untuk menaati peraturan atau ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, bertujuan agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja juga bisa dilihat berdasarkan tingkah laku dan etika dari seseorang karyawan terhadap rekan maupun pemimpin perusahaan dalam saat berkerja.

2.1.2.2.Konsep Disiplin Kerja

Ada dua konsep pada disiplin(Loy & Khoiri, 2022), yaitu :

1. Disiplin didasarkan pada tradisi yaitu peraturan yang dilaksanakan pada suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan secara berulang-ulang kali selama periode tertentu.
2. Disiplin berdasarkan tujuan yaitu suatu peraturan yang di buat oleh perusahaan dan wajib dilaksanakan oleh seluruh karyawan pada perusahaan dalam memperbaiki kebiasaan-kebiasaan yang buruk dan sebagainya.

2.1.2.3.Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Dalam disiplin kerja ada beberapa faktor yang memepengaruhi disiplin kerja(Andriyani et al., 2020). yaitu :

- a. tujuan dan keterampilan, yaitu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, harus sesuai dengan kemampuannya. Agar seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan serius.
- b. Kepemimpinan, yaitu sebagai salah satu acuan untuk bawahannya.
- c. Kompensasi, besarnya kompensasi yang bisa pengaruh pada disiplin kerja seorang karyawan. Karyawan, di sisi lain, mengalami kesulitan bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi jika kebutuhan awal mereka tidak terpenuhi.

- d. Karyawan takut untuk mengambil tindakan disiplin jika sanksi hukum, yaitu sanksi hukum yang lebih ketat bagi karyawan untuk lebih mematuhi peraturan perusahaan.
- e. Pengawasan adalah cara yang paling efektif untuk mencapai disiplin karyawan

2.1.2.4.Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja(Karollah et al., 2021), antara lain yaitu:

1. Tingkat Kehadiran. Salah satu ukuran kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi tingkat kehadiran atau semakin rendah tingkat ketidakhadiran, maka semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut.
2. Tingkat Kewaspadaan. Karyawan memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi yang selalu diperhitungkan dalam melakukan pekerjaannya. Baik untuk dirinya maupun pekerjaannya.
3. Kepatuhan terhadap Standar Ketenagakerjaan. Karyawan wajib mematuhi semua standar ketenagakerjaan yang ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman ketenagakerjaan untuk mencegah atau menghindari kecelakaan kerja.
4. Kepatuhan terhadap aturan kerja adalah untuk pekerjaan yang nyaman dan lancar kerja.
5. Etos kerja diperlukan dari semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai sesuatu Suasana harmonis, saling menghormati antar rekan kerja.

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.1. Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah suatu jembatan yang penting karena sebagai pengirim dan menerima suatu informasi ke dan pihak lain. Sedangkan menurut Wibowo Komunikasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan menyatakan bahwa hal itu menarik penalaran sebagai pengakuan makna sesuatu antara pihak-pihak yang bersangkutan (Wasiman, 2021).

Komunikasi adalah proses mengkomunikasikan informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dan mengharapkan orang lain untuk menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Wibowo mengatakan Komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari satu pihak kepada kedua orang tersebut. Kelompok atau organisasi sebagai pengirim, organisasi lain sebagai penerima. Anda memiliki opsi untuk membalas pengirim (Zendrato & Gurusinga, 2022).

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi antar individu tentang suatu sistem bersama, baik melalui simbol, isyarat, atau tindakan atau tindakan. Komunikasi adalah proses dimana informasi dan makna atau makna ditransfer dari pengirim ke penerima. Komunikasi mengacu pada proses dimana informasi ditransmisikan dan dipahami antara dua orang atau lebih (Vemmi & Dewi, 2021).

Komunikasi adalah proses menghasilkan ide-ide dari sumber ke satu atau lebih penerima dengan maksud untuk mengubah perilaku (Leppa et al., 2021). Dari

pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses mengkomunikasikan ide-ide antara pihak individu dan kelompok, menafsirkan maknanya dan memungkinkan mereka untuk melakukan tugas sebanyak mungkin.

2.1.3.2.Tujuan Komunikasi

Terdapat beberapa macam tujuan dalam berkomunikasi(M.Sesaria, 2020), yaitu :

1. Jadilah orang yang menyampaikan suatu pesan yaitu membuat informasi dan pesan dari komunikator mudah dimengerti kepada orang yang menerima informasi tersebut.
2. Pahami orang yang menyampaikan suatu pesan yaitu dengan adanya melalui interaksi dan komunikasi sehingga setiap orang dapat saling mengenal dan memahami.
3. Untuk menerima pendapat dari orang lain, kita bisa lebih halus yaitu suatu pecakapan propaganda dalam penyampaian suatu tanggapan atau pendapat seseorang kepada orang yang menerima informasi.
4. Komunikasi memungkinkan pekerja untuk bekerja dengan orang lain ditempat kerja untuk mencapai tujuan dan mempermudah koordinasi juga anggota organisasi mudah dicapai dengan melalui komunikasi.

2.1.3.3.Faktor-faktor Komunikasi

Dalam komunikasi ada beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi(Zendrato & Gurusinga, 2022), yaitu :

1. Faktor dari pihak *sender* (pengirim) atau komunikator
 - a. Keterampilan *sender* yaitu keterampilan menyampaikan komunikasi mengacu pada kemampuan membaca, mendengar, dan memahami apa yang dibaca atau didengar.
 - b. Sikap *sender* yaitu sikap disini adalah sikap pengirim pesan kepada penerima pesan, serta pesan yang disampaikan.
 - c. Pengetahuan *sender* yaitu pengetahuan pada pengirim pesan kepada penerima sangat berpengaruh pada pemahamannya.
 - d. Media saluran yang digunakan *sender* yaitu sarana atau saluran yang dipergunakan pada pengirim pesan untuk menyampaikan suatu pesan.
2. Faktor dari pihak *receiver* (penerima)
 - a. Keterampilan *receiver* keterampilan dalam menerima komunikasi dari orang yang menampaikan mengacu pada kemampuan membaca, mendengar, dan memahami apa yang dibaca atau didengar.
 - b. Sikap *receiver* yaitu sikap disini adalah sikap penerima pesan kepada pengirim pesan, serta pesan yang disampaikan.
 - c. Pengetahuan *receiver* yaitu pengetahuan pada penerima pesan kepada apa yang disampaikan dari pengirim pesan sangat berpengaruh pada pemahamannya.
 - d. Media saluran komunikasi yaitu sarana atau saluran yang dipergunakan pada penerima pesan untuk mendapatkan pesan-pesan yang disampaikan dari pengirim pesan.

2.1.3.4.Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi(Wasiman, 2021), antara lain yaitu :

1. Pemahaman yaitu mampu mengerti pesan apa yang disampaikan ada komunikator. Tujuan dari komunikasi ini adalah terciptanya saling mengerti dan untuk mencapai tujuan apa yang disampaikan, komunikan dan komunikator harus saling mengerti fungsinya masing-masing.
2. Kesenangan yaitu jika proses komunikasi berhasil dalam penyampaian informasi maka komunikasi dapat dilakukan dalam suasana yang nyaman bagi kedua belah pihak.
3. Pengaruh pada sikap yaitu komunikasi yang efektif bila terjadi perubahan perilaku melalui komunikasi dengan orang lain, dan komunikasi tidak efektif bila sikap orang itu tidak berubah.
4. Hubungan yang semakin baik yaitu dalam proses komunikasi yang efektif, tingkat interpersonal secara tidak sengaja meningkat.
5. Tindakan yaitu komunikasi yang efektif ketika kedua belah pihak mengambil tindakan setelah komunikasi.

2.1.4.Kinerja Karyawan

2.1.4.1.Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan setiap tindakan atau aktivitas yang dilakukan maupun dikendalikan oleh seorang individu yang dikerjakan setiap pegawai untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi(P. Kurniawan, 2021). Kinerja

pegawai merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sudah dengan tanggung jawab telah diberikan(Karollah et al., 2021).

Kinerja adalah nilai dan penggunaan pekerjaan tim atau seseorang selama periode waktu yang menggambarkan sejauh mana kinerja orang atau tim memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi. Efisiensi kerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dalam menjalankan profesinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan(Prastyo & Santoso, 2021).

Kinerja adalah sarana yang terpenting bagi suatu perusahaan dalam tercapainya keberhasilan perusahaan tersebut. Pegawai yang baik adalah pegawai yang optimal, pegawai yang memenuhi kriteria organisasi dan membantu Anda mencapai tujuan organisasi Anda(Prasetiyo et al., 2021). Kinerja adalah penampilan pribadi atau prestasi yang terkait dengan pekerjaan yang ditugaskan. Kinerja pegawai sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sebagai kinerja dari pekerjaan yang dilakukan secara tepat sesuai dengan perannya dalam organisasi(Andriyani et al., 2020).

Pada pernyataan diatas bisa kita simpulkan bahawa kinerja karyawan ialah menyelesaikan apa yang harus dikerjakan pada perusahaan sesuai dengan bidangnya atau kewajiban pada karyawan.

2.1.4.2. Standar Kinerja

Ada juga standar pada perilaku kinerja(M.Sesaria, 2020), yaitu :

1. Kode etik dan cara kerja karyawan yaitu menilai kinerja dalam menaati aturan yang sudah ada dan melihat cara karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Kriteria kepribadian yaitu penting dalam suatu perusahaan dalam mengetahui kepribadian karyawan dari segi emosi, sikap, perilaku dan sebagainya.
3. Kode etik konsisten dengan hasil dengan meningkatkan persaingan dan produktivitas.

2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan(M.Sesaria, 2020), yaitu :

- a. Faktor keahlian dan kepribadian pada karyawan masing-masing yaitu kemampuan apa yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kepribadian yang memengaruhi kinerja.
- b. Tentukan motivasi, tingkat ketekunan, semangat kerja dan tugas yaitu dengan memberikan dorongan dan melakukan sesuatu pekerjaan dengan tekun serta semangat dalam melakukan tugas yang diberikan.
- c. Memiliki dukungan dari organisasi yaitu dengan adanya dukungan dari perusahaan maka karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada.

- d. Adanya alat dan teknologi yaitu digunakan dalam memudahkan dan melakukan tugas yang diberikan memengaruhi tingkat kinerja dari para karyawan.
- e. Standar kinerja ini adalah ukuran kinerja minimum yang harus dicapai oleh seorang karyawan, secara individu atau sebagai kelompok, untuk semua ukuran kinerja.
- f. Manajemen adalah kekuatan pendorong mendasar di balik semua keputusan organisasai, upaya kerja, dan alokasi sumber daya.

2.1.4.4.Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan(Karollah et al., 2021), antara lain yaitu :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan suatu tugas merupakan pengelolaan jam kerja dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas.
2. Kesiediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan mengenai ketepatan waktu di awal dan akhir pekerjaan dan kehadiran.
3. Tingkat Kehadiran Berapa kali seorang karyawan absen dari perusahaan selama periode waktu tertentu.
4. Kolaborasi antar karyawan Kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu guna mencapai efisiensi dan efektivitas yang maksimal dan sebanyak mungkin.
5. Kepuasan Kerja Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Suatu proses yang menggunakan peneliti yang sudah pernah meneliti penelitian ini, bertujuan perbandingan serta sebagai teori buat bagi penelitian kedepannya. Oleh karena itu peneliti mengambil penelitian terdahulu berguna untuk sebagai bahan referensi. Maka terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sebelumnya sudah diteliti ialah:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Prasetiyo et al., 2021) Terindeks DOAJ ISSN : 2443-0633	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	(Vemmi & Dewi, 2021) Terindek DOAJ e-ISSN : 2598-9502	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.	Regresi Linier Berganda	Komunikasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi.
3	(Leppa et al., 2021) Terindeks SINTA ISSN :	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon.	Regresi Linier Berganda	Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Cafe And Resto Tomohon.

	2303-1174			
4	(P. Kurniawan, 2021) Terindeks SINTA ISSN : 2622-8883	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.
5	(Wasiman, 2021) Terindeks SINTA Vol.3 No. 1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam.	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam.
6	(MauliSia gian, 2022) Terindeks SINTA 5 e-ISSN : 2622-4305	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja dan Komunikasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
7	(Karollah et al., 2021) Terindeks Google Scholar	Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pengadaian Syariah Cabang Banda Aceh.	Regresi Linier Berganda	Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pengadaian Syariah Cabang Banda Aceh.
8	(Zendrato & Gurusinga, 2022) Terindeks Google	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nutrifood	Regresi Linier Berganda	Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nutrifood Medan.

	Scholar ISSN : 2599-3410	Medan.		
9	(Permana & Rachmawati, 2022) Terindek Google Scholar e-ISSN : 2654-5837	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yamaha Music Manufacturing Asia.	Regresi Linier Berganda	Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kaizen Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yamaha Music Manufacturing Asia.
10	(Heryenzus, 2021) Terindeks Google Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Global Welindo Batam.	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja dan Motivasi Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Welindo Batam.

Sumber: Penelitian, 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah alur yang menggambarkan keseluruhan proses penelitian. Kerangka kerja/kerangka pemikiran merupakan versi yang direduksi dari sebuah penelitian, sehingga penyusunannya harus disajikan secara lengkap dan ringkas(A. Kurniawan, 2019: 55).

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian penelitian terdahulu oleh (Prastyo & Santoso, 2021) menguraikan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bagaimana motivasi kerja yang baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik di Burger King Surabaya timur.

2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Firda & Indahingwati, 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin ini memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Di sisi lain, sulit bagi organisasi bisnis yang tidak disiplin untuk mencapai hasil yang optimal.

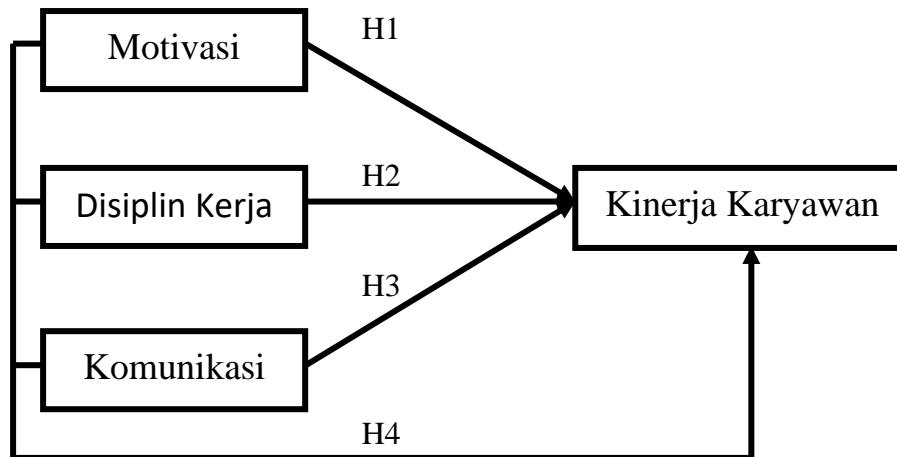
2.3.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Leppa et al., 2021) menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat komunikasi di tempat kerja antara antar rekan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

2.3.4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Leppa et al., 2021) menguraikan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi, disiplin kerja,

dan komunikasi kerja, yang dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi variabel terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut uraian kerangka pemikiran yang ditunjukkan maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.

H4 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Pinang Kencana.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis pada penelitian ini yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif yaitu mengumpulkan data dan melakukan pengujian yang berkaitan dengan angka yang diteliti pada perusahaan dengan cara memberikan kuesioner pada responden dan kemudian di jawab oleh responden agar ditemukan hasil dari jawaban yang telah dijawab oleh responden(A. Kurniawan, 2019: 105). Metode penelitian dengan cara mengurvey. Penelitian survey ini merupakan cara yang digunakan bertujuan untuk mengumpulkan atau mendapatkan data dengan cara memberikan kuesioner kepada responden(A. Kurniawan, 2019: 26).

3.2. Sifat Penelitian

Inti dari penelitian ini adalah replikasi dengan menggunakan indikator, variabel dan alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya, tetapi dengan tujuan yang berbeda dari tahun-tahun penelitian sebelumnya. Untuk mendapat data tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi pada objek yang berbeda. Swalayant Pinang Kencana dipilih sebagai objek untuk penelitian ini.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Swalayan Pinang Kencana, yang beralamat Jl. Tanjung Uban KM.10 NO.9, Kec. Tanjungpinang Tim, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau, 29125, Indonesia.

3.3.2. Periode Penelitian

Adanya periode penelitian ini bertujuan untuk membawa penelitian yang diteliti sampai pada kesimpulannya secara lebih tepat waktu. Penelitian dimulai dari September 2022 hingga Januari 2023. Di bawah ini adalah tabel jadwal penelitian yang disusun oleh penulis.

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

N O	Kegiatan	SEP			OKT				NOV				DES				JAN			
		2022			2022				2022				2022				2023			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																		
2	Penulisan BAB I			■																
3	Penulisan BAB II				■															
4	Penulisan BAB III						■													
5	Pengumpulan Data											■								
6	Pengolahan Data													■						

terdekat(A. Kurniawan, 2019: 77). Teknik yang digunakan yaitu *non-probability* dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah kumpulan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel(A. Kurniawan, 2019: 80). Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, sehingga sampel yang hendak dipakai oleh peneliti ialah seluruh anggota yang terdapat pada populasi sebanyak 108 orang pada Swalayan Pinang Kencana.

3.5. Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang dipergunakan sebagai penelitian tersebut yaitu terdapat data primer dan data sekunder. Data primer adalah terdapat data yang telah didapatkan pada penulis dengan cara hasil dari observasi langsung atau dengan mengamati perusahaan, sebagaimana mestinya dalam penelitian ini, melalui observasi, angket, dan wawancara langsung dengan karyawan perusahaan. Kemudian, Data sekunder merupakan sebuah data yang didapatkan secara tidak langsung, yaitu data yang didapatkan atau diperoleh oleh penulis dari dokumen perusahaan dan publikasi yang memberikan informasi tentang pemberian motivasi, kompensasi, budaya kaizen, efektifitas dan produktivitas karyawan(Permana & Rachmawati, 2022).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Ini akan menjadi cara bagi peneliti dengan mudah dalam menyimpulkan informasi tentang karyawan di Swalayan Pinang Kencana. Kuesioner merupakan alat mengumpulkan data berupa rangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada

mereka yang dipilih untuk menjawab hipotesis yang dikembangki sesuai dengan tujuan peneltian(A. Kurniawan, 2019: 84). Setelah kuesioner sudah dibuat akan dikasih semuanya kepada semua responden melalui *Google Form* agar mudah didistribusikan dan setelah dijawab meyimpulkan setelah semua responden telah. Pada penelitian tersbut menggunakan skala Likert. Pada skala tersebut sering dipergunakan bagi peneliti yang menggunakan kuesioner. Skala Likert merupakan skala lima poin dengan jarak yang sama digunakan untuk mengukur subjek. Jadi tipe data yang digunakan adalah tipe interval(A. Kurniawan, 2019: 68).

Tabel 3. 2 Skala Likert

Skala Likert	Code	Score
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	ST	4
Ragu-ragu	RG	3
Kurang Setuju	KS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (A. Kurniawan, 2019: 69)

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1. Variabel Independen

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan modifikasi atau pembuatan variabel dependen (mengikat). Ini disebut variabel bebas dan berarti

mempengaruhi variabel lain (A. Kurniawan, 2019: 70). Oleh karena itu, variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komunikasi (X_3).

3.7.2. Variabel Dependen

Variabel terkait merupakan variabel dipengaruhi oleh variabel bebas. Dikenal sebagai variabel asosiasi, variabel efek, dan hasil (A. Kurniawan, 2019: 71). Variabel terkait yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X_1)	Motivasi adalah kekuatan pendorong untuk bertindak pada proses yang berbeda dari perilaku manusia dengan mengatasi arah, kekuatan, dan keberlanjutan untuk mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab. 2. Penghargaan kerja. 3. Memiliki keinginan untuk maju. 4. Kesadaran atas prestasi. 5. Pekerjaan yang sulit. 	Likert
2	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin adalah suatu sikap, bisa disebut perilaku seseorang, atau bisa juga disebut sebagai bentuk disiplin terhadap aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan sebagai standar perilaku yang akan diterapkan untuk tujuan itu, terutama dalam urusan manusia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kehadiran. 2. Tingkat kewaspadaan. 3. Kepatuhan terhadap standart ketenagakerjaan. 4. Kepatuhan terhadap aturan kerja. 5. Etos kerja. 	Likert

3	Komunikasi (X ₃)	Komunikasi adalah proses mengkomunikasikan informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dan mengharapkan orang lain untuk menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman. 2. Kesenangan. 3. Pengaruh pada sikap. 4. Hubungan yang semakin baik. 5. Tindakan. 	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah nilai dan penggunaan pekerjaan tim atau seseorang selama periode waktu yang menggambarkan sejauh mana kinerja orang atau tim memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan bisnis atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan dalam menyelesaikan suatu tugas. 2. Kesiapan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. 3. Tingkat kehadiran. 4. Kolaborasi antar karyawan. 5. Kepuasan kerja karyawan. 	Likert

Sumber: Peneliti,2022

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif variabel penelitian berfungsi untuk mendeskripsikan data yang diteliti dan menyajikan hasil pengukuran rata-rata (mean), standar deviasi (standar), nilai maksimal dan minimanl. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden terpilih, kuesioner tersebut berisi beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini(Firda & Indahingwati, 2019).

Rumus 3. 1 Rentang Skala

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah *alternative* jawaban

Tabel 3. 4 Tabel Rentang Skala

NO	Pertanyaan	Skor Positif
1	108-194,4	Sangat Tidak Baik
2	194,4-280,8	Tidak Baik
3	280,8-367,2	Cukup
4	367,2-453,6	Baik
5	453,6-540	Sangat Baik

Sumber : Data Hasil peneliti, 2022

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur dalam menunjukkan tingkat ketepatan pada data asli dengan yang di dapatkan oleh peneliti. Validitas ini berguna untuk menentukan kelayakan pada item pada suatu pertanyaan yang ada pada variabel yang diteliti (A. Kurniawan, 2019: 85). Terdapat rumus bertujuan untuk

mendapatkan nilai korelasi yaitu korelasi *Pearson Product Momen* yaitu sebagai berikut :

Rumus 3. 2 Korelasi *Pearson Product Momen*

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (A. Kurniawan, 2019: 86)

Keterangan :

r = Korelasi

n = Jumlah Data

X = Variabel *Independent*

Y = Variabel *Dependent*

Ada dua dalam mengambil suatu keputusan yaitu sebagai berikut :

1. Apabila r hasil > r tabel, maka secara signifikan pada poin pertanyaan tersebut dinyatakan sebagai valid.
2. Bila jika r hasil < r tabel. maka secara signifikan pada poin pertanyaan tersebut dinyatakan sebagai tidak valid.

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator yang menunjukkan seberapa andal atau dapat dipercayanya suatu alat ukur. Setiap ukuran harus mampu memberikan

pembacaan yang cukup konsisten dari waktu ke waktu(A. Kurniawan, 2019: 97). Dalam mengolah data dapat menggunakan SPSS dan juga uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Manual Chronbach Alpa* yaitu dengan rumus dibawah ini :

Rumus 3. 3 Manual Chronbach Alpha

$$a = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : (A. Kurniawan, 2019: 98)

Keterangan :

k = Banyaknya item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir

σ_t^2 = Varians Total

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistic yang harus dipenuhi dalam analisis linier berganda yang mendasar ordinary least square(OLS)(A. Kurniawan, 2019: 149).

3.8.3.1. Uji Normalitas

Tujuan dari pada uji normalitas adalah untuk melihat apakah terdapat nilai residual yang terdistribusi normal atau tidak normal(MauliSiagian, 2022). Pada uji

normalitas ini terdapat beberapa cara untuk melakukan pengujian yaitu dengan melakukan uji histogram, uji normal P Plot, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov(A. Kurniawan, 2019: 150).

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas ini untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda(A. Kurniawan, 2019: 150). Jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10 dan toleransi lebih besar atau sama dengan 0,1, maka model tersebut dikatakan non-multikolinear(MauliSiagian, 2022).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bermaksud untuk melihat apakah terdapat perbedaan atau ketidaksamaan pada varians dari residual pada pengujian. Untuk mengetahui apakah data mengikuti pola varians variabel, hasil probabilitas harus memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (MauliSiagian, 2022).

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis *Multi Linear Regression* ini yang digunakan dalam menguji pada hipotesis pengaruh secara bersama-sama pada variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat rumus dalam mencari persamaan tersebut antara lain :

Rumus 3. 4 Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots + \varepsilon$$

Sumber : (MauliSiagian, 2022)

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel Motivasi

X₂ = Variabel Disiplin Kerja

X₃ = Variabel Komunikasi

a = Koefisien Konstanta

ε = Error

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna (Wasiman, 2021).

Rumus 3. 5 Koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Sumber : (A. Kurniawan, 2019: 180)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Korelasi Parsial

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri atas lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja (Zendrato & Gurusinga, 2022). Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah sebagai berikut

1). Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

H₁ : ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Jika $t_{sig} > 0.05 = H_0$ diterima H₁ ditolak.

Jika $t_{sig} \leq 0.05 = H_0$ ditolak H₁ diterima

3.9.2. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Zendrato & Gurusinga, 2022). Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

H₁ : ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan Sig (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > 0.05 = H_0$ diterima

Jika $F_{sig} < 0.05 = H_1$ diterima.

