

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SYNERGY OIL NUSANTARA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Primus Eduprian Sihotang  
190910222**

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

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SYNERGY OIL NUSANTARA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Primus Eduprian Sihotang  
190910222**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Primus Eduprian Sihotang  
NPM : 190910222  
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 DI PT. SYNERGY OIL NUSANTARA**

Adalah hasil karya sendiri bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan 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, 24 Juli 2023

  
METERAN  
TEMPEL  
BD7AKX574149405  
**Primus Eduprian Sihotang**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. SYNERGY OIL NUSANTARA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Primus Eduprian Sihotang  
190910222**

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

**Batam, 26 Juli 2023**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Asron Saputra', written in a cursive style.

**Asron Saputra, S.E., M.Si.**



---

**Universitas Putera Batam**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara. Penelitian ini akan dilakukan di PT Synergy Oil Nusantara sebagai objek penelitian, dengan menggunakan karyawan perusahaan sebagai sampel dan populasi penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 orang yang merupakan karyawan PT Synergy Oil Nusantara. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, sehingga semua anggota populasi yang terpilih memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang dibagikan kepada responden di PT Synergy Oil Nusantara. Setelah data terkumpul, hasil kuesioner akan diolah menggunakan program aplikasi SPSS V. 26. Hasil analisis data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara. Nilai  $f$  hitung dalam penelitian ini adalah 127,097 yang lebih besar dari nilai  $f$  tabel yang sebesar 2,70.

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

## **ABSTRACT**

*This research aims to evaluate the extent of the influence of motivation, work discipline, and communication on employee performance at PT Synergy Oil Nusantara. The research will be conducted at PT Synergy Oil Nusantara as the research object, using the company's employees as the sample and research population. The sample size used in this study is 150 individuals who are employees of PT Synergy Oil Nusantara. The sampling technique used is probability sampling, ensuring that all selected population members have an equal chance of being sampled. Data for this research are collected through the use of questionnaires distributed to respondents at PT Synergy Oil Nusantara. After the data is collected, the questionnaire results will be processed using the SPSS V. 26 software application. The results of the data analysis using SPSS indicate that motivation, work discipline, and communication simultaneously influence employee performance at PT Synergy Oil Nusantara. The calculated F-value in this study is 127.097, which is greater than the tabulated F-value of 2.70.*

*Keywords: Motivation; Work Discipline; Communication; Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan anugerah-Nya yang telah memungkinkan penulis menyelesaikan laporan tugas akhir. Laporan ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi S1 di Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran untuk perbaikan. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan 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 Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
7. Kedua orang tua saya, abang, kakak dan adik kandung dan keluarga besar saya yang telah mendukung dalam doa dan memberikan semangat dalam segala hal;
8. Rekan - rekan yang selalu memberikan semangat dan masukan selama penyusunan tugas akhir terutama Advis Fazri, Ronaldo Duha, Febi Pangain Tua Siregar, M Hamzah Fazari, Ferdi Shofwan;
9. Bapak Hendra C Ilyas selaku HR General Manager pada PT Synergy Oil Nusantara serta seluruh karyawan PT Synergy Oil Nusantara;
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 29 Juli 2023



Primus Sihotang





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	i
<b>COVER</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan masalah .....	11
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan penelitian .....	12
1.6 Manfaat Penelitian .....	12
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	12
1.6.2 Manfaat Praktis.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	14
2.1 Kajian teori.....	14
2.1.1 Motivasi .....	14
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja .....	16
2.1.3 Komunikasi .....	19
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	21
2.2 Peneliti Terdahulu.....	23
2.3 Pengaruh antar variabel.....	26
2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan .....	26
2.3.2 Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan.....	26
2.3.3 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan .....	26
2.3.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Komunikasi terhadap kinerja.....	27

2.4	Kerangka pemikiran.....	27
2.5	Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>30</b>
3.1	Jenis penelitian .....	30
3.2	Sifat penelitian.....	30
3.3	Lokasi dan periode penelitian.....	30
3.3.1	Lokasi penelitian.....	30
3.3.2	Periode Penelitian .....	31
3.4	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1	Populasi .....	31
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel .....	32
3.4.3	Teknik Sampling.....	33
3.5	Sumber Data .....	33
3.5.1	Sumber Data Primer.....	33
3.5.2	Sumber Data Sekunder .....	33
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7	Defenisi Operasional Variabel .....	34
3.7.1	Variabel independen .....	35
3.7.2	Variabel Dependen .....	35
3.8	Metode Analisis Data.....	37
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	37
3.8.2	Uji Kualitas Data .....	38
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.8.4	Uji Pengaruh.....	43
3.9	Uji Hipotesis.....	44
3.9.1	Uji T (Uji Parsial) .....	44
3.9.2	Uji F (Uji Simultan).....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>46</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
4.2.1	Responden Berdasrkan Jenis Kelamin.....	46
4.2.2	Responden Berdasarkan Usia .....	47
4.2.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
4.2.4	Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	49

4.2.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	50
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1).....	51
4.3.2 Variabel Disiplin (X2) .....	52
4.3.3 Variabel Komunikasi (X3).....	52
4.3.4 Variabel Kinerja (Y) .....	53
4.4 Analisis Data .....	54
4.4.1 Uji Kualitas Data .....	54
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.3 Uji Pengaruh.....	60
4.5 Pengujian Hipotesis .....	62
4.5.1 Uji T.....	62
4.5.2 Uji F.....	63
4.6 Pembahasan.....	64
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Synergy Oil Nusantara .....	64
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Synergy Oil Nusantara .....	65
4.6.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Synergy Oil Nusantara .....	65
4.6.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Synergy Oil Nusantara .....	66
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	67
4.7.1 Implikasi Teoritis.....	67
4.7.2 Implikasi Praktis.....	67
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>69</b>
5.1 Simpulan .....	69
5.2 Saran .....	70
<b>Lampiran 1. Pendukung Penelitian.....</b>	<b>75</b>
<b>Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup.....</b>	<b>122</b>
<b>Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian.....</b>	<b>123</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran.....	37
<b>Gambar 4. 1</b> Hasil Uji Normalitas Data Histogram .....	67
<b>Gambar 4. 2</b> Hasil Uji Normalitas Data Diagram.....	67

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b>	Data Karyawan PT. Synergy Oil Nusantara.....	3
<b>Tabel 1. 2</b>	Data Kehadiran Karyawan Departemen Produksi.....	4
<b>Tabel 1. 3</b>	Target Produksi Departemen Produksi .....	9
<b>Tabel 2. 1</b>	Periode Penelitian .....	40
<b>Tabel 3. 1</b>	Jadwal Penelitian periode 2023 .....	43
<b>Tabel 3. 2</b>	Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data.....	44
<b>Tabel 3.3</b>	Operasional Variabel .....	47
<b>Tabel 3. 4</b>	Rentang Skala .....	34
<b>Tabel 4. 1</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
<b>Tabel 4. 2</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
<b>Tabel 4. 3</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
<b>Tabel 4.4</b>	Karakteristik Respponden Berdasarkan Status Karyawan.....	58
<b>Tabel 4. 4</b>	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
<b>Tabel 4. 5</b>	Rentang Skala.....	59
<b>Tabel 4. 6</b>	Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (X1).....	60
<b>Tabel 4. 7</b>	Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin (X2).....	61
<b>Tabel 4. 8</b>	Hasil Analisis Deskripsi Komunikasi (X3).....	62
<b>Tabel 4. 9</b>	Hasil Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan (Y) .....	63
<b>Tabel 4. 10</b>	Hasil Uji Vadilitas .....	64
<b>Tabel 4. 11</b>	Uji Reliabilitas.....	66
<b>Tabel 4. 12</b>	Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	68
<b>Tabel 4. 13</b>	Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
<b>Tabel 4. 14</b>	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
<b>Tabel 4. 15</b>	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	70
<b>Tabel 4. 16</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	71
<b>Tabel 4. 17</b>	Hasil Uji T (Parsial).....	72
<b>Tabel 4. 18</b>	Hasil Uji F (Simultan).....	74

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3. 2</b> Rumus Slovin.....	32
<b>Rumus 3. 3</b> Rentang Skala .....	37
<b>Rumus 3. 4</b> Koefisien Korelasi.....	39
<b>Rumus 3. 5</b> Uji Realibitas.....	39
<b>Rumus 3. 6</b> Uji Normalitas.....	41
<b>Rumus 3. 7</b> Variance Inflating Factor .....	42
<b>Rumus 3. 8</b> Regresi Linear Berganda .....	43
<b>Rumus 3. 9</b> Uji koefisien.....	44
<b>Rumus 3. 10</b> Uji T.....	45
<b>Rumus 3. 11</b> Uji F.....	45



---

**Universitas Putera Batam**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan pada dunia bisnis merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan seiring berjalannya waktu. Pada masa sekarang semua yang dibutuhkan seseorang untuk bertahan hidup sudah menjadi bagian dalam dunia bisnis. Adapun perusahaan yang menjadi penyedia kebutuhan manusia adalah perusahaan yang mengelola minyak goreng. Kehadiran dari minyak goreng sangat dibutuhkan oleh masyarakat pada zaman sekarang untuk mendukung aktivitas mereka sehari-hari. Dengan melihat perkembangan jumlah masyarakat, maka kehadiran dari minyak goreng akan terus dibutuhkan oleh masyarakat itu sendiri. Dengan adanya permasalahan masyarakat yang semakin meningkat, maka banyak pengusaha yang berusaha untuk membuat perusahaan yang akan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut. Adapun perusahaan yang akan dibangun adalah perusahaan yang akan menghasilkan minyak goreng untuk masyarakat.

Perusahaan minyak goreng merupakan suatu sektor bisnis yang akan berfokus untuk memenuhi kebutuhan masyarakat mengenai minyak goreng. Aktivitas dari perusahaan minyak goreng ini bisa menjadi jalan keluar bagi semua orang guna mendapatkan minyak goreng secara mudah dan tidak memerlukan waktu yang lama. Kegiatan produksi dari perusahaan minyak goreng ini tidak lepas dari pengaruh para karyawan yang menjalankan tujuan dari perusahaan yaitu menjalankan pembuatan minyak goreng terhadap masyarakat. Kehadiran dari karyawan untuk menunjang keberhasilan perusahaan sangatlah penting. Oleh sebab

itu, karyawan menjadi bagian yang sangat penting bagi kelangsungan suatu perusahaan kedepannya. Untuk melihat dari bagusnya suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat adalah kinerja karyawan yang dimiliki.

PT Synergy Oil Nusantara terdiri dari beberapa bagian departemen masing masing. Penelitian ini di khususkan hanya untuk bagian produksi. Berikut rincian karyawan bagian produksi pada PT Synergy Oil Nusantara:

**Tabel 1. 1** Data Karyawan PT. Synergy Oil Nusantara 2023

No.	Jabatan	Jumlah
1	Operator	235
2	Leader	10
3	Supervisor	2
4	Manajer	1
Total		248

**Sumber:** PT. Synergy Oil Nusantara 2023

Tabel 1.1 diatas data karyawan yang berada diposisi operator sebanyak 235 orang sedangkan yang berada di posisi leader sebanyak 10 orang serta yang berada diposisi supervisor sebanyak 2 orang dan manajer sebanyak 1 orang, maka total keseluruhan karyawan di PT. Synergy Oil Nusantara berjumlah 248 orang.

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai hasil akhir dari pekerjaan yang telah dilakukan pada saat menjalankan kegiatan perusahaan. Hasil kerja karyawan sangat penting untuk melihat bagaimana keberhasilan perusahaan berkembang. Karyawan dengan kinerja yang baik tentunya menjadi prioritas bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan, seorang karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu membawa perusahaannya bekerja akan menjadi lebih baik. Hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan target dari perusahaan menjadi hal yang sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Karena dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tersebut akan dapat dinilai dengan baik oleh orang yang berada diluar

perusahaan. Hal ini juga didasarkan pada penelitian terdahulu, Menurut Wibowo dalam (“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan,” 2022) Kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dari karyawan tidak bisa berdiri sendiri dan dapat dipengaruhi oleh hal lainnya. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dari karyawan itu sendiri.

Motivasi pada karyawan bisa dikatakan sebagai pendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi yang baik dari seorang karyawan tentunya akan berpengaruh besar terhadap kinerja yang dimiliki selama menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan tentunya haruslah mendapat motivasi yang sangat besar sebelum melakukan pekerjaannya didalam suatu perusahaan. Asal dari sebuah motivasi yang dimiliki seorang karyawan bisa berasal dari internal maupun eksternal karyawan tersebut. Jika pengaruh yang diberikan dari eksternal sangat baik terhadap motivasi karyawan maka, secara tidak langsung karyawan tersebut akan dapat bekerja dengan baik. Berdasarkan pada peneliti terdahulu, Menurut Hasibuan & Silvy dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) Motivasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang tinggi, manajer yang peduli, kesempatan kerja yang cukup, lingkungan kerja yang menyenangkan dan rekan kerja yang menyenangkan, Hal mengenai tentang motivasi ini juga didukung oleh (Salsabilla & Suryawan, 2022) bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan terhadap seseorang dalam menjalankan sesuatu. Selain dari motivasi, ada juga disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi sesuatu yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan pada sebuah perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan yang memiliki integritas yang tinggi tentunya akan menerapkan disiplin yang sangat tinggi kepada karyawannya selama bekerja. Hal ini yang membuat seorang karyawan harus mempunyai kedisiplinan yang sangat tinggi, guna mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Bahkan karyawan dengan disiplin kerja yang sangat baik mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Disiplin saat bukannya hanya saja diterapkan pada jam bekerja saja, akan tetapi harus diterapkan selama karyawan masih didalam lingkungan perusahaan tempat dimana dia bekerja. Mengenai disiplin kerja, berdasarkan penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja dikategorikan sebagai bentuk pengendalian diri dalam suatu organisasi atau perusahaan (Fitriano dkk., 2020), dan didukung oleh J Jufrizen dalam, Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, teliti dan terus menerus, serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Komunikasi menjadi suatu aktivitas yang akan dilakukan oleh berbagai orang yang terdapat didalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Kegiatan suatu organisasi tentunya akan menghubungkan orang-orang dengan tugas yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, komunikasi sangat diperlukan dalam membangun kekompakan dalam bekerja antar anggota dan pemimpinnya. Jika komunikasi tidak dapat berjalan dengan baik, maka kemungkinan besar akan terjadi suatu kesalahan dalam hasil pekerjaan seorang karyawan. Pada umumnya, kita dapat melihat komunikasi adalah kegiatan orang-orang saling bertukar informasi dengan cara

berinteraksi satu sama lain. Pekerjaan akan dimudahkan dengan adanya komunikasi yang baik didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, orang-orang harus bisa menjaga komunikasi agar berjalan dengan baik. Menurut (Palupi, 2020) komunikasi menjadi sangat penting karena merupakan aktivitas yang akan menghubungkan orang-orang dengan usaha yang berbeda. Menurut (Krisnandi & Saputra, 2020) komunikasi bisa dikatakan sebagai cara penyampaian suatu pesan kepada seseorang. Pengaruh dari komunikasi ini terjadi disetiap organisasi ataupun perusahaan yang memiliki karyawan yang sangat banyak, salah satunya adalah PT Synergy Oil Nusantara.

PT Synergy Oil Nusantara merupakan perusahaan yang berdiri di kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini termasuk suatu perusahaan yang besar di kota Batam karena PT Synergy Oil Nusantara bergerak dibidang produsen minyak goreng. Oleh sebab itu, kegiatan dari PT Synergy Oil Nusantara tidak akan pernah berhenti untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. PT Synergy Oil Nusantara yang bergerak dibidang pembuatan minyak goreng sudah mulai melebarkan sayap penyebaran produk mereka hingga ke pulau jawa. Pada awalnya, PT Synergy Oil Nusantara hanya memproduksi dan mendistribusikan minyak goreng mereka di Batam saja, akan tetapi pada saat ini mereka telah berhasil untuk mengirimkannya ke pulau Jawa. Semakin berkembangnya perusahaan ini tentunya akan memberikan dampak yang lebih baik terhadap perekonomian suatu masyarakat. Oleh sebab itu PT Synergy Oil Nusantara akan terus melakukan pengembangan dengan mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Permasalahan yang dihadapi bisa berasal dari motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam motivasi saat melakukan pekerjaan tentunya sangat banyak. Permasalahan yang dihadapi mengenai motivasi kerja dari para karyawan haruslah diketahui sehingga akan didapat cara untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan tidak bisa dihindari jika sudah mengalami permasalahan pada bagian motivasi seorang karyawan. Adapun permasalahan yang dihadapi mengenai motivasi dari karyawan adalah terdapat perbedaan tujuan dari karyawan dan perusahaan. Hal ini membuat pekerjaan dari karyawan tidak maksimal karena perbedaan tujuan dari karyawan. Selain itu ada juga tidak adanya dorongan secara langsung dari pimpinan mengenai tujuan mereka bekerja, yang alhasil membuat karyawan bosan dan tidak seratus persen untuk melakukan pekerjaannya pada PT Synergy Oil Nusantara. Selain permasalahan dari motivasi, ada juga permasalahan dari disiplin kerja karyawan.

Permasalahan disiplin kerja karyawan memang pasti akan sering terjadi didalam suatu perusahaan, termasuk di PT Synergy Oil Nusantara. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi tentunya akan sangat dihargai oleh perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan akan selalu melakukan pengecekan terhadap karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja selama didalam perusahaan. Adapun permasalahan yang dihadapi pada disiplin kerja adalah adanya karyawan yang datang terlambat dari batas waktu yang telah ditetapkan, yang mengakibatkan jam bekerja dari karyawan tersebut berkurang dan tidak produktif. Selain itu, permasalahan yang sering dijumpai adalah adanya karyawan yang masih belum mematuhi protokol kerja yang baik diperusahaan, alhasil barang

yang dikerjakan memiliki risiko kegagalan yang tinggi atau tidak sesuai dengan kualitas yang diterapkan. Berikut adalah tabel mengenai kehadiran dari karyawan PT Synergy Oil Nusantara pada periode Desember 2022:

**Tabel 1.2** Data Kehadiran Karyawan Departemen Produksi 2021-2022

Bulan	Jumlah	Mc	Cuti	Alpa	Total Ketidakhadiran	Persentase
	Karyawan					
Februari 2022	235	10	20	13	43	18,29%
Maret 2022	235	13	12	8	33	14,04%
April 2022	235	12	20	20	42	17,87%
Mei 2022	235	7	7	5	19	8,08%
Juni 2022	235	7	24	8	39	16,59%
Juli 2022	235	5	16	12	33	14,04%
Agustus 2022	235	6	14	21	41	17,44%
September 2022	235	8	6	8	22	9,36%
Oktober 2022	235	7	18	8	26	11,06%
November 2022	235	10	22	16	30	12,76%
Desember 2022	235	9	20	15	44	18,72%
Januari 2023	235	10	19	17	45	19,14%

**Sumber:** PT.Synergy Oil Nusantara 2021-2022

Dari Tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa ketersediaan karyawan di bagian produksi bervariasi. Jumlah absensi buruk mencapai 19,14% pada Januari 2023, 18,72% pada Desember 2022, dan 18,29% pada Februari 2022 dari total jumlah karyawan. Sementara itu, absensi yang baik tercatat sebesar 8,08% pada Mei 2022, 9,36% pada September 2022, dan 11,06% pada Oktober 2022 dari total jumlah pegawai. HR menetapkan toleransi ketidakhadiran di setiap departemen maksimal 10% per hari. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar hari memiliki tingkat ketidakhadiran yang melebihi batas maksimal 10% yang telah ditetapkan oleh HR untuk pekerjaan karyawan di departemen produksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan PT Synergy Oil Nusantara masih termasuk dalam kategori yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya guna

mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan manajemen yang ketat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai agar mencapai hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini penting untuk memastikan kualitas dan efisiensi dalam produksi perusahaan.

Pada komunikasi karyawan di perusahaan PT Synergy Oil Nusantara tentunya tidak luput dari permasalahan yang sering terjadi. Untuk permasalahan yang dihadapi pada bagian komunikasi tentunya akan melibatkan satu orang dan orang lainnya. Sering terjadinya salah komunikasi antara karyawan bisa mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada PT Synergy Oil Nusantara. Adapun permasalahan yang dihadapi mengenai komunikasi adalah penggunaan dari bahasa yang sulit di mengerti oleh lawan bicara kita. Selain itu, ada juga masalah mengenai tingkat suara kebisingan yang mengakibatkan terganggunya aktivitas komunikasi antara karyawan. Tentunya solusi dari permasalahan ini harus dicari untuk meminimalisir kesalahan dalam penerimaan suatu pesan atau informasi. Efek atau dampak dari menurunnya tingkat akurasi pesan yang disampaikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang terus meningkat akan menjadi suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan, terkhusus bagi PT Synergy Oil Nusantara. Akan tetapi kinerja seorang karyawan tentunya tidak akan selalu optimal untuk diberikan setiap hari. Hal ini dikarenakan adanya beberapa permasalahan atau hambatan yang menjadi penyebab kinerja karyawan yang menurun. Untuk permasalahan yang sering dihadapi di PT Synergy Oil Nusantara salah satunya adalah tidak tercapainya target dari perusahaan yang telah ditetapkan untuk dalam periode tertentu.



Selanjutnya ada juga permasalahan mengenai kualitas dari produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan kinerja yang maksimal dan optimal pada umumnya.

Bagi PT Synergy Oil Nusantara Peningkatan kinerja karyawan memiliki manfaat yang sangat penting karena dapat mengarah pada efisiensi kinerja. Dengan kinerja yang efisien, diharapkan sistem manajemen dapat meningkat.

Berikut adalah ringkasan target produksi PT Synergy Oil Nusantara periode Agustus 2021 hingga Juli 2022:

**Tabel 1.3** Target Departemen Produksi 2021-2022

Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil Output (pcs)	Target Minus (pcs)	Persentase
Februari 2022	236803	221211	15592	0,934
Maret 2022	112950	102638	10312	0,908
April 2022	182240	100859	81381	0,553
Mei 2022	209550	164569	44981	0,785
Juni 2022	246550	213896	32654	0,867
Juli 2022	315700	296683	18817	0,939
Agustus 2022	258450	235866	22584	0,912
September 2022	396250	307407	88843	0,775
Oktober 2022	419250	403464	15786	0,962
November 2022	353650	299549	54101	0,847
Desember 2022	485500	405499	80001	0,835
Januari 2023	428150	288887	139263	0,674

**Sumber:**PT. Synergy Oil Nusantara 2021-2022

Dari Tabel 1.3 di atas, terlihat bahwa hasil produksi dari Februari 2022 hingga Juli 2022 selalu tidak mencapai target yang ditetapkan. Terdapat beberapa bulan dengan total produksi lebih rendah, yaitu April 2022, Agustus 2022, dan Januari 2023, sementara periode Maret 2022, September 2022, dan Oktober 2022 memiliki total produksi lebih tinggi dari bulan-bulan lainnya. Penelitian ini mengasumsikan bahwa masalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menyebabkan ketidakmampuan mencapai target produksi yang ditentukan. Jika masalah ini terus berlanjut, perusahaan berisiko mengalami kerugian dan mungkin harus mengurangi

jumlah karyawan. Dalam skenario terburuk, perusahaan bisa menghadapi risiko kebangkrutan. Kondisi ini menekankan pentingnya mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai target produksi yang lebih baik. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar dapat mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan.

Hasil yang di dapat dari penjabaran latar belakang yang dijelaskan diatas tentunya sangat menarik bagi peneliti. Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SYNERGY OIL NUSANTARA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah di uraikan oleh peneliti pada bagian sebelumnya, maka peneliti melakukan pengidentifikasian masalah yaitu:

1. Kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan pada PT Synergy Oil Nusantara
2. Tingkat kehadiran karyawan yang masih belum tepat waktu pada PT Synergy Oil Nusantara
3. Kurangnya komunikasi yang terjalin pada karyawan PT Synergy Oil Nusantara
4. Kinerja karyawan yang kurang maksimal yang akan mempengaruhi target produksi pada PT Synergy Oil Nusantara

### **1.3 Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan, penulis membatasi lingkup penelitian ini. Berikut adalah batasan masalah yang diterapkan pada penelitian ini:

1. Penelitian akan dilakukan untuk melihat kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Synergy Oil Nusantara.
2. Penelitian yang dilakukan akan melihat pengaruh dari motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi berjumlah 235 karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka peneliti akan melakukan perumusan masalah. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara?

## **1.5 Tujuan penelitian**

Penelitian yang dilakukan merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk mencari solusi dalam pemecahan suatu masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian yang dilakukan di PT Synergy Oil Nusantara tentunya akan memberikan manfaat yang baik kepada para pembaca. Adapun manfaat yang didapatkan didalam penelitian ini adalah manfaat secara teoritis yang menjelaskan mengenai pengaruh dari motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Tentunya pengambilan langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan akan di bahas pada penelitian ini.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Untuk hasil dari penelitian yang telah dilakukan nantinya di harapkan akan mampu memberikan manfaat yang praktis dan nyata terhadap beberapa pihak didalamnya. Adapun pihak-pihak yang akan merasakan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Universitas Putera Batam

Manfaat yang dapat dirasakan dari penelitian ini adalah kegunaan dari teori teori yang terdapat didalamnya dapat digunakan oleh mahasiswa yang lainnya yang sedang melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

2. PT Synergy Oil Nusantara

Untuk manfaat yang dapat dirasakan oleh PT Synergy Oil Nusantara melalui penelitian ini adalah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui teori ataupun pendapat dari para karyawan didalamnya.

3. Peneliti

Manfaat dari penelitian ini tentunya sangatlah besar untuk mencapai pencapaian tertinggi dari peneliti. Dengan adanya penelitian ini, peneliti akan dengan mudah melihat apa saja teori yang bisa dipergunakan di masa depan apabila menjadi seorang atasan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Siagian dalam (Fitriana & Mauli Siagian, 2020) papelatihan bagi sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya masing-masing merupakan faktor terpenting dalam pengembangan perusahaan, dengan tujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hidayat dalam (Mahestri et al., 2022) motivasi adalah perasaan yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan atau keinginan. Karyawan yang termotivasi akan menggunakan keterampilan mereka secara optimal untuk menyelesaikan tugas mereka, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi cenderung tidak serius dalam bekerja dan dapat menjadi masalah bagi perusahaan.

Menurut Hadiyanto & Silvianit dalam (Saiful & Saputra, 2022) motivasi merupakan energi yang datang dari dalam atau luar individu yang dapat meningkatkan semangat dan kegigihan dalam mencapai tujuan.

Menurut Sugiono dalam (Josiah, 2021) menyatakan bahwa karyawan perlu dimotivasi agar lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi dorongan mereka untuk bertindak. Menurut Daulay, dkk., dalam (Hidayat et al., 2020) motivasi merupakan keadaan dalam diri individu yang memacu mereka untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kurangnya motivasi dapat menyebabkan seseorang tidak bergerak dan tidak melakukan tindakan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal adalah keinginan individu untuk bertahan hidup, memiliki kekuasaan, dan mendapat pengakuan dari orang lain. Faktor ini bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh karakteristik individu, seperti nilai-nilai, tujuan hidup, dan pengalaman masa lalu.
2. faktor eksternal mencakup kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang baik, jaminan dalam bekerja, serta peraturan yang jelas dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Faktor eksternal ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan secara langsung dan dapat dikelola oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan kedua faktor ini, perusahaan dapat menciptakan area kerja yang positif dan memberikan motivasi yang tepat untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.3 Indikator Motivasi**

Menurut Latief dalam (Kamal, 2021) beberapa indikator motivasi kerja adalah:



1. Keperluan Fisiologi (*physiological needs*)

Kebutuhan pokok manusia meliputi hal-hal seperti oksigen, makanan, tempat tinggal, tidur, air, dan berbagai kebutuhan dasar lainnya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)

Mengenai aspek keselamatan dan perlindungan dari potensi bahaya, termasuk di dalamnya kecelakaan kerja, keselamatan dalam usia lanjut, dan keamanan di lingkungan kerja.

3. Kepentingan Sosial (*social needs*)

Mencakup kebutuhan akan kepemilikan, hubungan keluarga dan persahabatan, serta dalam konteks pekerjaan, hal ini terkait dengan lingkungan kerja yang solid, kesempatan bepergian, dan fasilitas perawatan yang baik.

4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*) Terkait dengan keinginan untuk pengakuan, penghargaan, dan pengakuan keterampilan dan prestasi kerja.

5. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)

Berkaitan dengan pengembangan potensi pribadi, aktualisasi diri merupakan tahap tertinggi dalam hierarki Maslow. Disiplin Kerja

#### **2.1.2.1 Pengertian disiplin kerja**

Menurut Rofi dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) disiplin adalah bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di sebuah organisasi, dan tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran aturan kerja atau harapan.

Setiyawan & Waridin dalam (Farouq et al., 2022) Disiplin dapat diartikan sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan, baik yang secara formal tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis. Dalam konteks kerja, kedisiplinan diinginkan sebagai karakteristik setiap anggota sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, karena disiplin dalam organisasi dapat memastikan kelancaran dan pencapaian tujuan dengan efektif.

Menurut Edi dalam (Hustia, 2020) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Hasibuan dalam. (Jufrizen & Sitorus, 2021) Mengemukakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sejauh mana kesadaran atau kemauan seseorang untuk tunduk pada semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Rivai dalam (Cahya et al., 2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, Studi ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah faktor paling krusial dalam mengembangkan potensi pribadi karyawan, dan keberadaannya diperlukan di dalam perusahaan guna mencegah terjadinya kesalahan, pelanggaran, atau kelalaian yang dapat menyebabkan kerugian dalam pelaksanaan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Pemberian penghargaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dilakukan.
2. Keteladanan dari pimpinan yang menjadi contoh baik bagi karyawan.
3. Kepastian aturan perusahaan yang jelas dan dapat dijadikan pegangan dalam menjalankan aturan.
4. Pimpinan yang berani mengambil tindakan untuk kepentingan perusahaan.
5. Pengawasan dari pimpinan terhadap sikap dan tindakan karyawan.
6. Kepedulian atasan terhadap bawahannya dalam segala bidang untuk kepentingan perusahaan.
7. Kebiasaan yang mendukung kedisiplinan, seperti saling memberi hormat dan pujian, dikembangkan.

#### **2.1.2.2 Indikator Disiplin kerja**

Indikator-indikator disiplin kerja dalam penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kehadiran tepat waktu: Karyawan yang hadir dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pengelolaan waktu yang efektif: Karyawan yang mengelola waktu dengan baik dan efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya.
3. Tidak absen atau bolos: Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan selalu hadir atau tidak pernah absen dari pekerjaannya.

4. Patuh terhadap aturan perusahaan: Karyawan yang mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugasnya.
5. Tingkat Kompensasi : Jika perusahaan bersedia menyediakan imbalan atau kompensasi terhadap upaya dalam mentaati aturan yang berlaku maka karyawan akan mengikuti segala aturan tersebut.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **2.1.3.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut Wandi seperti yang dijelaskan dalam (Mahestri et al., 2022) komunikasi merujuk pada kegiatan saling mengirim dan menerima data. Untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat menghambat aktivitas dan berdampak buruk pada perusahaan, komunikasi harus dilakukan secara efektif. Sementara menurut widani dalam (Roziki et al., 2022) komunikasi diartikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan informasi yang kompleks.

Hartati dalam (Mahestri et al., 2022) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meminimalkan hilangnya informasi penting, yang dapat membantu meningkatkan kinerja. Menurut Anjaswarni dalam (Sukmawati et al., 2020) komunikasi adalah suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari satu orang ke orang lain.

Hardjana dalam (Sukmawati et al., 2020) menjelaskan bahwa pada tingkat manajemen organisasi, komunikasi adalah syarat yang harus dipenuhi agar organisasi dapat menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Tanpa komunikasi yang baik,

fungsi-fungsi dasar manajemen tersebut tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi.

Fahmi dalam (Hartati et al., 2020) Komunikasi diartikan sebagai proses pengiriman pesan atau maksud dari satu pihak atau individu ke pihak atau individu lainnya, baik secara langsung maupun melalui media.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Mangkunegara dalam (Zendrato & Gurusinga, 2022), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Faktor dari pihak pengirim atau yang disebut juga komunikator, terdiri dari:
  - a. keterampilan pengirim
  - b. sikap pengirim
  - c. pengetahuan pengirim
  - d. media saluran yang digunakan oleh pengirim
2. Faktor dari pihak penerima atau receiver, yaitu:
  - a. keterampilan receiver
  - b. sikap receiver
  - c. pengetahuan receiver
  - d. media saluran komunikasi yang digunakan oleh penerima.

### **2.1.3.3 Indikator Komunikasi**

Indikator-indikator komunikasi Menurut Muhammad dalam (Zendrato & Gurusinga, 2022) antara lain:

1. Keterbukaan (*openness*)
2. Empati (*empathy*)

3. Dukungan (*support*)
4. Rasa positif (*positiveness*)
5. Pengetahuan (*knowledge*)
6. Keterampilan (*skills*)
7. Sikap (*attitude*)

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rismawati dan Mattalata dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020) kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Moeheriono dalam (Yusnandar et al., 2020) kinerja merupakan gambaran tentang sejauh mana pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan dapat mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis. Peningkatan kinerja diharapkan oleh pihak pemberi kerja dan para karyawan karena berdampak pada peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala dalam (Prabowo, 2020) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat mempengaruhi kemajuan organisasi.

Menurut Purwadi dalam (Rivaldo & Ratnasari, 2020) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria target. Sementara itu, Lubis

mengartikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Lubis dalam (Sukmawati et al., 2020) kinerja merujuk pada hasil dari suatu proses yang diukur dan dievaluasi selama periode tertentu berdasarkan kriteria atau standar yang telah disepakati sebelumnya.

#### **2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Noratta & Prabowo dalam (Erwin, 2020) Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya:

1. Motivasi, yaitu dorongan kuat dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan mencapai hasil yang diinginkan, termasuk juga untuk mencapai penghargaan dan imbalan yang diberikan.
2. Pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang lebih baik.
3. Kepribadian, yaitu sikap dan karakteristik individu yang mempengaruhi cara kerja dan interaksi di lingkungan kerja.
4. Kepemimpinan yang baik sangat diperlukan untuk mengatasi masalah di lingkungan kerja dan memotivasi karyawan.
5. Lingkungan kerja yang nyaman dan struktur kerja yang jelas dapat membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan.
6. Lingkungan kerja yang bersih, tenang, dan terjamin dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dalam (Arif & Indrawijaya, 2022) Menyatakan bahwa indikator kinerja atau prestasi karyawan meliputi:

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu tertentu.
2. Kualitas kerja, yang mencakup aspek seperti keluaran yang terstruktur, ketelitian, dan keterkaitan, tanpa mengurangi jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan jam kerja yang sesuai dengan aturan instansi atau organisasi pemerintah.
4. Kerjasama, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di lingkungan kerja.
5. Kehadiran, yaitu kedisiplinan karyawan dalam mematuhi kebijakan kehadiran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **2.2 Peneliti Terdahulu**

Mencari penelitian sebelumnya yang relevan sangat penting untuk mempermudah penelitian dan menemukan penelitian terdahulu yang mendukung kebenaran temuan dalam penelitian ini juga menjadi bukti keakuratannya.

\



**Tabel 2.1** Peneliti Terdahulu

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1	(Fitriana & Mauli Siagian, 2020)  Google scholar	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. mitra hosindo sejahtera	analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pertunjukan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Saiful & Saputra, 2022)  Google scholar	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai badan pengawas obat dan makanan di batam	Analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi	Hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan skor 22% dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan skor 43,6%.
3	(Hirarto & Sartika, 2021)  SINTA 4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang	Analisis purposive sampling	terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
4	(Prasetyo et al., 2021)  Google scholar	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V

No	Peneliti	Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
				(Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
5	(Yusnandar et al., 2020)  SINTA 4	Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada rumah sakit milik pemerintah di kota medan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan.
6	(Dewi, 2021)  DOAJ	pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. indosurya kencana di bekasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,717 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai ratarata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik.
7	(Sembiring et al., 2021)  Google scholar	Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai	Analisis data menggunakan PLS-SEM	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara langsung, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
8	(Cahya et al., 2021)  Sinta 5	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS).

**Sumber:** Peneliti Terdahulu

## **2.3 Pengaruh antar variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan**

Motivasi berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi, karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai dan semangat untuk bekerja keras guna mencapai produktivitas yang efektif. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan serta menghasilkan profit yang menguntungkan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kamal, 2021) juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan**

Menurut Hasibuan dalam (Silalahi & Bangun, 2020) menyatakan bahwa disiplin adalah faktor utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh proporsional terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi disiplin, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hafid dalam (Silalahi & Bangun, 2020) mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat dan efektif.

### **2.3.3 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Komunikasi memainkan peran dan fungsi penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui komunikasi, tercipta hubungan baik antara atasan

dan karyawan serta antara rekan kerja yang memungkinkan pertukaran informasi tentang pekerjaan dan pemahaman yang sama. Dalam hubungan kerja yang harmonis ini, perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Dewi, 2021) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Komunikasi terhadap kinerja**

##### **karyawan**

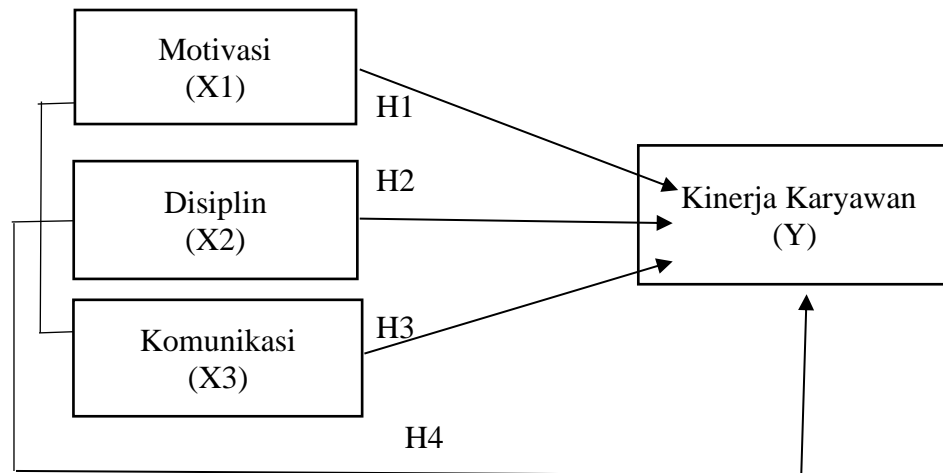
Motivasi, disiplin, dan komunikasi merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal, sementara disiplin dan komunikasi yang efektif dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Nursiah, 2019), yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka pemikiran**

Kerangka berpikir adalah elemen kunci dalam penelitian yang mempertimbangkan kesamaan pandangan atau perspektif dalam kaitannya dengan bagaimana teori menghubungkan faktor-faktor penting yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam kerangka berpikir ini, terdapat tiga variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin, dan komunikasi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti:

**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran



## 2.5 Hipotesis

Dalam konseptualisasi masalah studi, kalimat pernyataan sementara atau hipotesis disajikan. Hipotesis ini hanya didasarkan pada asumsi dan belum didukung oleh fakta dari pengumpulan data atau survei. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat diformulasikan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Diduga motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara
2. H2: Diduga disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Synergy Oil Nusantara
3. H3: Diduga komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Synergy Oil Nusantara

4. H4: Diduga Motivasi, Disiplin, dan Komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Synergy Oil Nusantara.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Menurut Sanusi dalam (Fitriana & Mauli Siagian, 2020), Peneliti perlu merancang penelitian dengan tujuan mendapatkan informasi yang jelas dan ringkas mengenai topik yang sedang diteliti, serta menentukan waktu dan metode yang tepat dalam menjalankan penelitian. Penelitian menggunakan desain sebagai panduan untuk memandu peneliti dalam mengumpulkan data yang akurat berdasarkan data yang ada. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada hubungan kausal, dengan tujuan mendapatkan bukti tentang hubungan sebab-akibat atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

#### **3.2 Sifat penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ini dapat dikategorikan sebagai peneliti deskriptif. Sebagai peneliti deskriptif, ia menguraikan suatu topik spesifik dan menjelaskan persoalan-persoalan yang terkait dengan fakta-fakta di suatu wilayah tertentu secara sistematis dan berdasarkan fakta.

#### **3.3 Lokasi dan periode penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Synergy Oil Nusantara yang berlokasi di JL. Raya Pelabuhan Kabil, Km 12.5, Kabil, Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau 29467.



### 3.3.2 Periode Penelitian

**Tabel 3. 1** Jadwal Penelitian periode 2023

Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Perancangan penelitian							
Studi pustaka							
Penyusunan rancangan penelitian							
Penyusunan bentuk kuesioner							
Rencana pemakaian kuesioner							
Bimbingan proposal penelitian							
Penyelesaian proposal penelitian							

**Sumber:** Penulis, 2023

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Fitriana & Mauli Siagian, 2020), menjelaskan bahwa populasi merujuk pada keseluruhan obyek yang memiliki karakteristik khusus yang dipahami dan dari mana keputusan diambil oleh peneliti. Sampel, di sisi lain, merupakan sebagian kecil yang mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan populasi untuk eksplorasi ini yaitu karyawan operator di departemen produksi di PT Synergy Oil Nusantara yang berjumlah 235 orang.

### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Fitriana & Mauli Siagian, 2020), menyatakan bahwa sampel merupakan representasi dari populasi. Untuk penelitian ini, metode pengambilan sampel yang dipilih adalah random sampling. Karena jumlah total populasi karyawan dalam penelitian ini adalah 235 orang, peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam proses ini.

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)} \quad \text{Rumus 3. 1 Rumus Slovin}$$

**Sumber :** (Sugiyono 2019)

Keterangan :

n= banyak sampel

N= banyak populasi

e= margin eroe 5% atau 0.05

jumlah populasi yang di gunakan ialah 235 orang dengan margin error 5% atau 0,05, maka banyaknya sampel yaitu :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + (N.e^2)} \\ n &= \frac{235}{1 + 235(5\%^2)} \\ n &= \frac{235}{1 + 235(0,05^2)} \\ n &= \frac{235}{1 + 235 (0,0025)} \\ n &= \frac{235}{(1,5875)} \\ n &= 148,03 \end{aligned}$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, dengan hasil sebanyak 150 orang.

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi yang dipilih sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dari karyawan di departemen produksi tanpa memperhatikan peringkat atau tingkatan dalam populasi.

## **3.5 Sumber Data**

### **3.5.1 Sumber Data Primer**

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari PT Synergy Oil Nusantara, tempat di mana penelitian dilakukan. Metode yang digunakan adalah penyebaran kuisioner kepada responden yang berada di objek penelitian tersebut.

### **3.5.2 Sumber Data Sekunder**

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tinjauan teori yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya serta referensi dari berbagai buku sebagai pendukung informasi yang diperoleh.

## **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penggunaan kuesioner. Menurut Sugiyono dalam (Erwin, 2020), dalam penelitian, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk pengumpulan data, seperti wawancara, kuesioner, observasi, atau kombinasi dari ketiganya.

Kuesioner dipilih karena efisiensinya yang tinggi, dapat didistribusikan kepada responden melalui internet atau secara langsung, untuk mengumpulkan informasi yang valid dalam penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan PT Synergy Oil Nusantara. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang terhadap fenomena sosial, baik dalam tanggapan positif maupun negatif. Penggunaan skala Likert memudahkan penjumlahan nilai yang diberikan dalam bentuk angka. Skala Likert terdiri dari pernyataan yang akan dijawab oleh responden untuk mengukur tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang telah ditetapkan oleh peneliti. Setelah pengumpulan data kuesioner selesai, data akan dianalisis. Skor pada skala Likert termasuk:

**Tabel 3. 2** Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Sumber :** (Syamsuri & Siregar, 2020)

### 3.7 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono dalam (Erwin, 2020), variabel penelitian adalah atribut yang perlu diselidiki untuk memperoleh informasi tentang penelitian yang sedang dilakukan dan dari situ dapat diambil kesimpulan.

### 3.7.1 Variabel independen

Menurut Sugiyono dalam (Erwin, 2020), menjelaskan bahwa variabel independent adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab atau penyebab terjadinya variabel dependent. Dalam penelitian ini, variabel independent terdiri dari motivasi, disiplin, dan komunikasi.

### 3.7.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono dalam (Erwin, 2020), variabel dependent merujuk pada variabel yang terpengaruh atau menjadi hasil dari variabel independent. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependent adalah kinerja karyawan.

**Tabel 3.3** Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Menurut Afandi dalam (Prasetyo et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu, yang muncul ketika seseorang merasa terinspirasi, termotivasi, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan niat yang tulus, antusias, dan sungguh-sungguh. Hal ini bertujuan untuk mencapai hasil yang baik dan berkualitas dari aktivitas yang dilakukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberi imbalan</li> <li>2. keadaan</li> <li>3. sarana kerja</li> <li>4. pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja.</li> </ol>	Skala Likert
Disiplin (X2)	Menurut Afandi dalam (Prasetyo et al., 2021) menjelaskan bahwa disiplin merupakan sebuah instrumen yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah perilaku seseorang, serta sebagai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. masuk kerja tetap waktu</li> <li>2. mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan</li> <li>3. target pekerjaan</li> </ol>	Skala Likert

	upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan individu terhadap semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin berperan dalam memastikan bahwa individu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan konsisten dan teratur.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. membuat laporan kerja harian</li> <li>5. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja</li> </ol>	
Komunikasi (X3)	Menurut Fahmi dalam (Putu Krisda Pramitha Wiyani & Putu Bagus Suthanaya, 2021) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana pesan atau maksud disampaikan oleh satu pihak atau individu kepada pihak atau individu lainnya, baik melalui komunikasi langsung maupun melalui media. Komunikasi bertujuan untuk memfasilitasi pertukaran informasi, gagasan, atau emosi antara individu atau kelompok dengan tujuan mencapai pemahaman dan kerjasama yang efektif.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kejelasan</li> <li>2. ketepatan</li> <li>3. konteks</li> <li>4. alur dan budaya</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara dalam (Putu Krisda Pramitha Wiyani & Putu Bagus Suthanaya, 2021) Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan</li> <li>2. Volume pekerjaan</li> <li>3. Kewajiban</li> <li>4. Kolaborasi</li> <li>5. Prakarsa diri</li> </ol>	Skala Likert

**Sumber :** Peneliti, 2022

### 3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Erwin (2020), analisis data merupakan proses yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Kegiatan analisis data melibatkan beberapa tahapan, seperti pengumpulan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data setiap variabel dari seluruh responden, visualisasi data terkait variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono dalam (Erwin, 2020), mengungkapkan bahwa statistik deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menyajikan data dengan tujuan memberikan informasi yang bermanfaat, jelas, dan mudah dipahami. Dalam analisis ini, digunakan tabel frekuensi distribusi dengan kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan menggunakan program SPSS versi 26, yang digunakan untuk menggambarkan reaksi responden terhadap variabel operasional secara keseluruhan. Untuk menentukan rentang skala, digunakan persamaan yang tercantum di bawah ini:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3. 2 Rentang Skala}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Kuantitas sampel yang dibutuhkan

m = Kuantitas alternative jawaban

Untuk menghitung rasio perbandingan, penting untuk mengetahui skor terkecil dan skor terbesar terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, peneliti memilih 110 responden sebagai sampel, dengan jumlah jawaban efektif yang dijumlahkan menjadi 5. Berdasarkan persamaan rentang skala yang digunakan, diperoleh rentang skala untuk setiap model sebagai berikut:

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

$$RS = \frac{110(5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{110 (4)}{5}$$

$$RS = 88$$

Hasil dari perhitungan rentang skala adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Rentang Skala**

No	Rentang Skala	Kriteria
1	110-198	Sangat Tidak Setuju
2	199-287	Tidak Setuju
3	288-376	Netral
4	377-465	Setuju
5	466-554	Sangat Tidak Setuju

**Sumber :** Peneliti, 2022

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan melalui analisis faktor. Semua variabel dalam penelitian ini telah melewati proses pengujian validitas menggunakan analisis faktor. Semua item dinyatakan valid jika nilai factor loadingnya di atas 0,5, khususnya jika jumlah responden di bawah 300. Formula yang digunakan untuk uji validitas adalah:



$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y \sum X)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3. 3** Koefisien Korelasi

**Sumber:** (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor item

Y = Skor total dari X

N = Volume sampel

Tes dua sisi digunakan untuk mengevaluasi hasil tes dengan tingkat signifikansi 0,05. Validitas suatu data dapat ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  (sig 0,05) dianggap valid.
- Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  (sig 0,05) maka dianggap tidak valid.

### 3.8.2.2 Uji Reabilitas

Menjelaskan bahwa reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian. Menurut Wibowo (dalam Erwin, 2020), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai alpha cronbach. Jika nilai alpha cronbach dikategorikan  $> 0,60$ , maka kuesioner dianggap dapat diandalkan. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai alpha cronbach adalah:

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

**Rumus 3. 4** Uji Realibitas

**Sumber :** (Wibowo, 2012)

Keterangan :

$r$  = Realibitas koefisien

$k$  = Volume pertanyaan yang dites

$\sum \sigma_b^2$  = Varian skor

$\sigma^2$  = Varian skor total

Beberapa faktor mempengaruhi tingkat keandalan data, di antaranya: Jika hasil alpha ( $\alpha$ ) > 0,60, data dapat dianggap dapat dipercaya atau reliabel. Namun, jika hasil alpha ( $\alpha$ ) < 0,60, data dianggap tidak dapat diandalkan atau tidak menentu.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali dalam (Putu Krisda Pramitha Wiyani & Putu Bagus Suthanaya, 2021), menjelaskan bahwa uji asumsi klasik, termasuk normalitas, heterokedasitas, dan multikolinieritas, dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan adalah valid. Penelitian ini telah melalui semua tahapan uji asumsi klasik dan berhasil melewati semua uji tersebut. Oleh karena itu, penelitian dapat melanjutkan ke tahap pengujian regresi.

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah nilai residual yang dihasilkan dari analisis regresi berdistribusi normal atau tidak (A. Sudraja, 2020:153). Dalam uji normalitas ini digunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Penerapan tes Kolmogorov-Smirnov (K-S) melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka data penelitian normal.
2. Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka data penelitian tidak normal.

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas, antara lain menggunakan histogram dan probability plot. Dalam histogram, data dikatakan normal jika bentuk histogramnya miring ke kiri, miring ke kanan, atau berbentuk lonceng kurva. Selain itu, dalam kurva normal probability plot, data dikatakan normal jika titik data tersebar sepanjang garis diagonal atau mengikuti pola garis diagonal. Menurut Marifa et al., dalam (Erwin, 2020), Dalam kurva normal probability plot, data dikatakan normal jika titik data terdistribusi secara merata sepanjang garis diagonal atau mengikuti pola garis diagonal

Formula uji normalitas adalah metode matematis yang digunakan untuk menguji apakah data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak, berikut rumus formula uji normalitas :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad \text{Rumus 3. 5 Uji Normalitas}$$

**Sumber :** (Novisagita, 2020)

Keterangan :

$O_i$  = Frekuensi pengamatan

$E_i$  = Frekuensi harapan

$k$  = Banyak nya kelas interval yang ada

### 3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo dalam (Erwin, 2020), dalam persamaan regresi, penting untuk memastikan tidak adanya gejala multikolinearitas, yaitu tidak ada korelasi atau hubungan yang signifikan antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut.

Menurut Adiyasa & Windayanti yang dikutip oleh Erwin (2020), untuk mengidentifikasi multikolinearitas, dapat diperhatikan nilai variance inflating factor (VIF) yang dihasilkan dari analisis regresi. Apabila nilai VIF melebihi 10, itu menunjukkan adanya tingkat multikolinearitas yang tinggi.

Formula uji multikolinieritas yakni :

$$VIF = \frac{1}{1-R^2} \quad \text{Rumus 3.6 Variance Inflating Factor}$$

Sumber : (Santoso, 2018)

Keterangan :

VIF = *Variance Inflating Factor*

$R^2$  = Koefisien Diterminasi

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Lolowang, Adolfina, & Lumintang dalam (Erwin, 2020), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidakseimbangan varian untuk residual dari semua pengamatan dalam regresi. Salah satu metode uji yang digunakan adalah uji Glejser, yang melibatkan regresi antara nilai absolut residual dengan variabel independen. Menurut Adiyasa & Windayanti dalam (Erwin, 2020) jika setiap variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa jika semua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi.

\

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, di mana jumlah variabel independen meningkat dari satu menjadi dua atau lebih (Erwin, 2020). Regresi linear berganda dapat diungkapkan dalam bentuk persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad \textbf{Rumus 3.7} \quad \text{Regresi Linear Berganda}$$

**Sumber :** (Hasibuan, 2018)

Keterangan :

$X_1$  = Variabel Independen  $X_1$  (Motivasi kerja)

$X_2$  = Variabel Independen  $X_2$  (Disiplin Kerja)

$X_3$  = Variabel Independen  $X_3$  (Komunikasi)

$Y$  = Variabel dependen  $Y$  (Kinerja karyawan)

$a$  = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$  = Koefisien Regresi

#### 3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Manaroinsong, Dotulong, & Taroreh dalam (Erwin, 2020), koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai  $R$  adalah koefisien korelasi yang kompleks, yang mengindikasikan tingkat hubungan antara variabel dependen ( $Y$ ) dengan semua variabel independen yang dijelaskan secara bersama-sama, dan memiliki nilai yang positif. Persamaan untuk menguji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$Kd = r \times 100\%$  **Rumus 3. 8** Uji koefisien

**Sumber :** (Almanda & Siagian, t.t.)

Keterangan :

$Kd$  = Kkoefisien determinasi

$r$  = Koefisien korelasi

### **3.9 Uji Hipotesis**

Menurut Sanusi dalam (Erwin, 2020), Pengujian hipotesis merupakan bagian dari statistik inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan statistik dan untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis ditolak atau diterima. Hipotesis terdiri dari hipotesis nol ( $H_0$ ) yang diajukan untuk diuji dan hipotesis alternatif ( $H_1$  atau  $H_a$ ) yang bertentangan dengan  $H_0$ . Dalam penelitian ini terdapat dua metode yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

#### **3.9.1 Uji T (Uji Parsial)**

Menurut Sugiyono dalam (Erwin, 2020), uji t digunakan untuk menguji pengaruh hubungan yang signifikan antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan uji t melibatkan perbandingan antara nilai t tabel dan nilai t hitung. Jika nilai t tabel lebih besar dari nilai t hitung dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alfa (biasanya 0,05), maka hipotesis diterima. Namun, jika nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai alfa, maka hipotesis ditolak. Terdapat rumus khusus untuk menghitung uji t dalam pengujian ini.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 9 Uji T}$$

**Sumber :** (Sugiyono 2020)

Keterangan :

r = Korelasi

n = Volume sampel

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Ketentuan berikut dibuat untuk hasil perbandingan t hitung dibandingkan dengan t tabel:

Jika t hitung < t tabel Ho diterima dan Ha ditolak

Jika t hitung > t tabel Ho ditolak dan Ha diterima

### 3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sanusi dalam (Erwin, 2020), Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus untuk menghitung nilai F yang dihitung adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 10 Uji F}$$

**Sumber :** (Sugiyono, 2019)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Total variable bebas

n = Total peserta sampel

dk = (n-k-1) derajat kebebasan

Kriteria pengambilan keputusan (A.Sudraja, 2020: 157) :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak