

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADI BATAMUNI JAYA

Abdiaman Sipayung ¹⁾, Riki ²⁾

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo
Komplek Green Garden Blok. C No. 16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar
Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: abdiamansipayung@gmail.com

² Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo
Komplek Green Garden Blok. C No. 16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar
Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: riki.yasril@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of communication, work discipline and motivation on the performance of employees of PT. Adi Batamuni Jaya. The approach used in this study is an associative approach. The population of this research is all employees of PT. Adi Batamuni Jaya, totaling 86 people ranging from 18-50 years old. The technique for determining the number of samples taken as respondents in this study was by using the Slovin formula. Data analysis techniques in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Regression, T Test and F Test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program, the results of the tcount test were $2.998 > 1.6663$ ttable and had a significant value of $0.001 < 0.05$ and the work discipline variable had a positive effect where the tcount was $2.998 > ttable$ value 1.663 and has a significant value of $0.004 < 0.05$ and the influence of motivation on employee performance has a positive effect where the tcount is $2.880 > ttable$ value is 1.663 and has a significant value of $0.005 < 0.05$ and has a coefficient of determination of 0.405 which means 40.05% of employee performance. Partially known that communication has a positive and significant impact on employee performance at PT. Adi Batamuni Jaya. Partially it is known that work discipline has a positive and significant influence on employee performance at PT. Adi Batamuni Jaya. Simultaneously it is known that communication, work discipline and work motivation have a positive and significant influence on the performance of employees at PT. Adi Batamuni Jaya.

Keywords: Communication, Work Discipline and Employee Performance Motivation.

ABSTRAK

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adi Batamuni Jaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adi Batamuni Jaya yang berjumlah 86 orang mulai dari usia 18 – 50 tahun Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 86 karyawan. Teknik analisis data daalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uj t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) maka hasil uji $t_{hitung} 2,998 > 1.6663 t_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dimana nilai t_{hitung} sebesar $2,998 > nilai t_{tabel} 1,663$ dan mempunyai nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dimana nilai t_{hitung} sebesar $2,880 > nilai t_{tabel} 1,663$ dan mempunyai nilai signifikan $0,005 < 0,05$ serta mempunyai koefisien determinasi sebesar $0,405$ yang artinya sebesar $40,05\%$ kinerja karyawan. Secara parsial diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Batamuni Jaya. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Batamuni Jaya. Secara simultan diketahui bahwa komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Batamuni Jaya.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada salah satu perusahaan tentunya mempunyai sumber daya manusia (SDM) sebagai aset yang berharga untuk di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu variabel dimanasecara langsung terkait dengan melakukan latihan-latihan hierarkis dan memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan untuk memperoleh sebuah tujuan dan keberlangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Demi mencapai tujuan itu sebuah organisasi atau perusahaan berperan penting dalam memilih faktor-faktor yang mendukung yakni keterampilan tenaga kerja, skill, teknologi, sumber daya alam dan faktor lain yang mendukung. Faktor yang paling terpenting salah satunya adalah tenaga kerja, karena dalam menjalankan sebuah perusahaan menggunakan teknologi.

Teknologi akan bisa beroperasi jika Teknologi dijalankan oleh manusia, oleh karena itu teknologi dan manusia itu harus saling kompleks, bila mana jika teknologi yang ideal tidak dipotong oleh pekerja yang khusus dibidangnya maka segala kegiatan aktivitas tidak bisa dijalankan dengan baik. Apa lagi di masa sekarang ini yang mengedepankan teknologi dan ilmu pengetahuan yang mana akan berdampak dalam perubahan pola hidup manusia. Maka inilah yang mendasari sebuah perusahaan dalam menjalankan setiap sistemnya. Maka dari itu setiap perusahaan mengarahkan seluruh kekuatan dan potensi sumber daya yang ada untuk meningkat sistem kemampuan manusia itu sendiri dan keberlangsungan hidup perusahaan di kemudian hari. Yang perlu diperhatikan adalah peningkatan kapasitas dan sifat sumber daya manusia agar bisa melakukan eksekusi representative yang sangat bagus.

Demikian perlu adanya sumber daya manusia yang unggul untuk meningkatkan kemampuan serta mewujudkan tujuan perusahaan. Keunggulan sumber daya manusia dapat membuat pondasi yang kokoh untuk bersaing dalam dunia bisnis. Untuk menciptakan sumber daya yang unggul diperlukan berbagai bidang yang mendukung, (contohnya yaitu komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan yang akan dibahas).

Adanya komunikasi sebagai bentuk interaksi kita kepada orang disekitar, komunikasi juga harus sesuai atau tempat sasaran dengan demikian komunikasi dapat berjalan sesuai perintah dan keadaan. Komunikasi sesuai akan berpengaruh terhadap potensi kinerja karyawan, bagaimana karyawan tersebut menerima komunikasi itu sebagai pemberi semangatnya untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya dan juga perusahaannya. Disiplin merupakan sikap kemauan serta keinginan seorang individu untuk menaati dan tunduk pada standar norma yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2020). Disiplin merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya sehingga memiliki kemauan dalam mengubah tingkah laku dan juga untuk upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kemampuan seorang menaati seluruh standar yang terdapat pada perusahaan serta kebiasaan atau norma pendidikan yang berlaku (Ambarita, et al, 2018). Adanya disiplin kerja untuk mengoptimalkan produktifitas setiap pekerja untuk selalu menghargai waktu. Adanya disiplin kerja untuk mengarahkan setiap sistem di perusahaan agar berjalan sesuai standar perusahaan sebagaimana mestinya. Selain dari disiplin kerja motivasi juga berpengaruh pada kinerja. Setiap pekerja tentunya harus memprioritaskan kedisiplinan dalam pekerjaannya, Karena itu merupakan salah satu tanggungjawab seorang karyawan.

Motivasi juga memiliki peran yang sama pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Kata lain dari motivasi ialah “*movere*” yang berarti penggerak juga bisa disebut sebagai dorongan. Motivasi mempersoalkan dengan cara apa mendorong semangat kerja karyawan, supaya para karyawan memiliki rasa kerja keras dengan mengupayakan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan (Ningtyas, et al, 2018).

Motivasi merupakan kemampuan atau kekuatan yang datang dari dalam atau luar diri seseorang untuk membantu mencapai apa yang diharapkan dari suatu tujuan tertentu, motivasi dapat disimpulkan bagaimana atasan mempengaruhi proses karyawan untuk melakukan aktivitas serta mengerjakan tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh atasan dan perusahaan. Keinginan individu untuk mencapai tujuannya mempengaruhi perilakunya. Motivasi dapat menjadi komponen pendorong dengan tujuan bahwa seseorang perlu melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan mereka (Supriandi & Simanjuntak, 2020).

Saat karyawan sudah termotivasi maka mereka akan memiliki energi dan semangat untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika seorang karyawan sulit untuk termotivasi maka akan mengakibatkan kinerja yang menurun sehingga segala sesuatu hal yang dilakukan akan tidak tepat waktu dan menghambat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang telah bekerja dengan teratur dan baik sesuai sistem perusahaan akan berdampak positif terhadap profit perusahaan. Dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama untuk memastikan apakah gagal atau berhasil suatu perusahaan dalam meraih tujuan yang telah direncanakan. Oleh sebab itu, kinerja setiap karyawan perlu diperhatikan oleh masing-masing pemimpin, karena seandainya kinerja karyawan berkurang maka akan berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian oleh sekelompok orang atau individu dari sisi kualitas dan volume dalam menyelesaikan setiap komitmen mendasar dan menunjukkan tugas dan kapasitas sesuai tolak ukur tergantung pada klasifikasi dan batas tertentu yang telah dikendalikan oleh pihak administrasi atau pemimpin (Willson & Hikmah, 2020).

Secara umum suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya agar dapat bekerja lebih aktif tanpa adanya sumber daya manusia secara profesional, hal tersebut tidak mudah untuk dicapai oleh suatu organisasi dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam perusahaan didirikan agar bisa berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu. Pernyataan ini didukung oleh (I. M. Ginting, Bangun, Munthe, & Sihombing, 2019: 36) komunikasi digunakan sebagai proses untuk menyampaikan suatu keterangan melalui seorang perantara kepada pihak yang menerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung agar mudah dipahami oleh penerima.

Dalam sebuah perusahaan pasti tidak luput dari yang namanya masalah komunikasi, kedisiplinan dan motivasi tidak dipungkiri begitu juga dengan PT. Adi Bamuni Jaya. Komunikasi sangat berperan penting dalam proses keberlangsungan pekerjaan setiap karyawan. Komunikasi yang terjadi di PT. Adi Batamuni Jaya terdapat beberapa kendala, mulai dari sesama karyawan dan juga komunikasi ke atasan. Ini karena ada banyak proses yang terjadi untuk mendapatkan informasi. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menghambat proses kerja.

Tidak hanya kehadiran karyawan yang akan berpengaruh pada *output* harian yang dihasilkan. Dengan demikian manajemen senantiasa memantau ketidakhadiran karyawan, terlepas dari yang hadir, absen, tanpa keterangan (alpa), sakit, hingga yang cuti. Kebijakan manajemen untuk karyawan yang sakit diwajibkan melampirkan surat keterangan *Medical Sertificate (MC)* dari klinik atau rumah sakit yang telah ditentukan oleh pihak manajemen. Sementara untuk karyawan yang tidak hadir tanpa informasi ke pihak tertentu maka absensi karyawan tersebut menjadi tanpa keterangan (Alpa). untuk karyawan yang cuti biasanya sudah

terjadwal disistem PT. Adi Batamuni Jaya dengan mengajukan cuti terlebih dahulu paling lambat sebulan sebelum cuti dimulai dan absensi cuti akan di muat dalam keterangan cuti tahunan (*Annual Leave*)

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan PT. Adi Batamuni Jaya 2022

Bulan	Daftar Absensi Karyawan 2022				
	Jumlah			Total	Persentasi
	Absen	Hari kerja	Karyawan		
Januari	6	23	36	828	0,72%
Pebruari	5	24	34	816	0,61%
Maret	3	25	38	950	3,15%
April	6	25	32	800	0,75%
Mei	4	26	35	910	0,43%
Juni	8	26	29	754	1,06%

Sumber Data: SDM PT. Adi Batamuni Jaya, 2022

Gambar: 1.1 SDM PT. AdiBatamuni Jaya,2022

Dari tabel diatas, terlihat jumlah absensi karyawan di PT. Adi Batamuni Jaya bersifat fluktuatif.” Tingkat absensi yang representative dihitung dengan rumus, yaitu: $\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Total (jumlah hari kerja} \times \text{karyawan)}} \times 100\%$. Tingkat absensi karyawan persentase terburuk bisa dilihat pada bulan Maret sebesar 3,15% ini dikarenakan 45 karyawan sudah termasuk sakit sejumlah 41 kasus dan cuti sebanyak 3 kasus. Sedangkan pada bulan Mei persentase “ Di bulan absensi yang paling baik dibandingkan dengan 5 bulan yang lainnya yakni sebesar 0,43% dengan jumlah absensi 4 kasus.

Di bulan Juni mengalami peningkatan absensi karena disebabkan oleh naiknya beberapa karyawan terdampak dari penyebaran COVID-19 YANG membuat para karyawan mengalami kurang sehat atau sakit dan berdampak baik bagi absensi karyawan yang mana mengalami penurunan yang bisa terbilang cukup signifikan. Walaupun wabah COVID-19 tengah melanda dan menjadikan jam kerja setiap karyawan di PT. Adi Batamuni Jaya bertambah, tapi tidak terlalu berdampak buruk terhadap motivasi setiap karyawan untuk bekerja hal ini dibuktikan bahwa setiap bulannya produktivitas karyawan dapat mencapai target.

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Masalah Komunikasi antara pemimpin dan karyawan kurang baik, sehingga menimbulkan kesalah pahaman sesama karyawan.
2. Masalah Disiplin kerja karyawan cukup menurun karena banyaknya karyawan yang absen baik itu sakit, alpa atau cuti yang ditetapkan dari perusahaan.
3. Masalah Pekerjaan tertunda akibat wabah Covid – 19 yang masih berlangsung, disamping kurangnya motivasi karyawan.
4. Masalah Kinerja karyawan yang masih dikategorikan belum optimal diberbagai unit yang membuat pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, berikut adalah rumusan masalah dalam penelitiannya:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Masalah Komunikasi antara pemimpin dan karyawan kurang baik, sehingga menimbulkan kesalahpahaman sesama karyawan.
2. Masalah Disiplin kerja karyawan cukup menurun karena banyaknya karyawan yang absen baik itu sakit, alpa atau cuti yang ditetapkan dari perusahaan.
3. Masalah Pekerjaan tertunda akibat wabah Covid – 19 yang masih berlangsung, disamping kurangnya motivasi karyawan.
4. Masalah Kinerja karyawan yang masih dikategorikan belum optimal diberbagai unit yang membuat pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu.

Definisi Variabel:

KOMUNIKASI

Komunikasi adalah sebuah konsep yang memiliki banyak makna. Makna komunikasi dapat dibagi menjadi: Proses komunikasi sosial Makna ini dalam konteks ilmu-ilmu sosial. Ketika ilmuwan sosial menggunakan pendekatan ini untuk penelitian, mereka sering fokus pada aktivitas manusia dan pesan serta perilaku yang terlibat dalam komunikasi (Sutrisno, 2017 : 17).

DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menerapkan standar kinerja (Aljabar, 2020).

Disiplin kerja adalah sikap rela dan sukarela seseorang untuk menaati dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2015 :45).

Disiplin adalah tindakan yang dilakukan manajer untuk mendorong penerapan standar organisasi. Ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya untuk menunjukkan dan menanamkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan memiliki niat baik yang mengarah pada kerja sama dan kesuksesan yang lebih besar (Prihantoro, 2015 : 16).

MOTIVASI

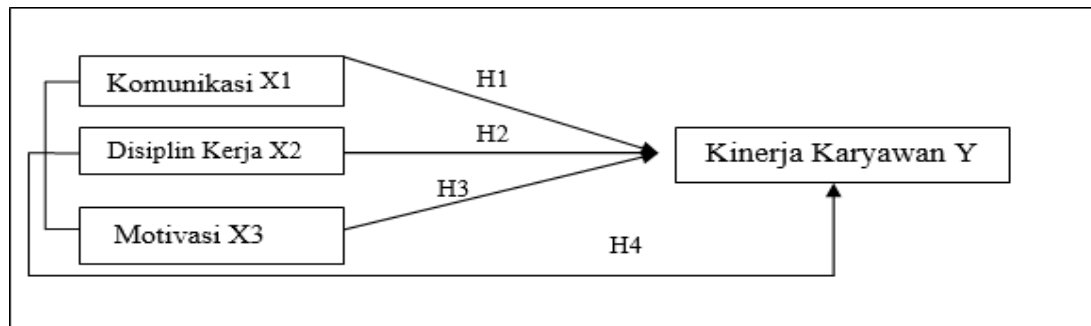
Motivasi merupakan pengertian yang berisi instrumen perilaku, alasan atau insentif dalam diri individu untuk memotivasi individu untuk bertindak (Lawasi & Triatmantono, 2017).

Motivasi yaitu mendorong serangkaian proses perilaku manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin termotivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka. Dan sebaliknya, jika motivasinya menurun demikian semakin rendah pula kinerjanya (Wibowo, 2018).

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan merupakan dampak lanjutan dari perbandingan kerja karyawan dengan tetap berpegang pada pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagaimana dikemukakan oleh (Indriyanti, 2017).

Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Penjelasan dari gambar kerangka konseptual setiap variabel sebagai berikut:

1. Komunikasi sebagai variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Disiplin kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
3. Motivasi sebagai variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
4. Komunikasi disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Hipotesis:

- H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Batamuni Jaya.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Batamuni Jaya.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Batamuni Jaya.
- H4 : Komunikasi, disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Adi Batamuni Jaya.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan informasi dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan strategi pengumpulan informasi yang harus dimungkinkan dengan memberikan banyak pertanyaan. Sejak pendapat tersebut digunakan sebagai pertanyaan yang disusun tentang artikel yang sedang diperiksa. Setiap faktor memiliki berbagai pertanyaan yang kontras dimulai dengan satu variabel kemudian ke variabel berikutnya. Jajak pendapat yang diberikan disertai dengan surat permohonan lisensi dan klarifikasi motivasi di balik eksplorasi ini. Penjelasan tersusun kepada responden untuk menjawab (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini tergolong dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, variabel independen berisi komunikasi, disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan dependennya berisi kinerja karyawan. Penelitian melakukan riset di pusat lokasi penelitian yang akan dilaksanakan berlokasi di lingkungan PT. Adi Batamuni Jaya. Komp. Mega Cipta Industri Park Blok B No. 01 Jln. Krapu Batu Ampar. Populasi dalam penyelidikan ini adalah

wilayah yang perlu diteliti oleh ilmuwan. Populasi adalah wilayah penelitian yang terdiri atas pasal / mata pelajaran yang mempunyai ciri dan kualitas tertentu yang dikuasai oleh spesialis untuk dipelajari dan kemudian dilakukan penentuan (Sugiyono, 2011:80). Populasi yang digunakan dalam ujian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Adi Batamuni Jaya sebanyak 86 pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL UJI VALIDITAS

Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik seperti pendidikan, usia, lama bekerja dan lama bekerja.

- Komunikasi

Tabel 1. Hasil uji Validitas Variabel komunikasi

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,786	0,209	Valid
X _{1.2}	0,828		
X _{1.3}	0,739		
X _{1.4}	0,845		
X _{1.5}	0,779		

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan dari tabel 4.4 diatas, menyatakan bahwa nilai variabel Komunikasi X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, dan X_{1.5} lebih besar dari r_{tabel} 0,209, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan komunikasi dinyatakan valid.

- Disiplin Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,665	0,209	Valid
X _{2.2}	0,682		
X _{2.3}	0,682		
X _{2.4}	0,689		
X _{2.5}	0,691		
X _{2.6}	0,668		
X _{2.7}	0,828		

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Dari tabel 4.5 diatas menyatakan bahwa nilai kolerasi variabel disiplin kerja X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, X_{2.6} dan, X_{2.7} lebih besar dari r_{tabel} 0,209, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan disiplin kerja dinyatakan valid.

• **Motivasi**

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi

Pernyataan	Nilai Kolerasi	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,765	0,209	Valid
X _{3.2}	0,620		
X _{3.3}	0,751		
X _{3.4}	0,777		
X _{3.5}	0,651		

Sumber: Data Primer Diolah SPSS,2023

Dari tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa variabel motivasi X_{3.1}, X_{3.2}, X_{3.3}, X_{3.4}, dan X_{3.5}, nilai kolerasi lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,209, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernytaa kualitaan motivasi dinyatakan valid.

• **Kinerja Karyawan**

Tabel 4. Hasil Validasi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Kolerasi	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Y ₁	0,591	0,209	Valid
Y ₂	0,750		
Y ₃	0,780		
Y ₄	0,812		
Y ₅	0,780		

Sumber: Data primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa item pernyataan dari variabel kinerja karyawan Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, dan Y₅, lbih besar dari r_{tabel} 0,209, hal ini dapat simpulkan bahwa semua pernyataan keputusan pembelian dinyatakan valid.

HASIL UJI REABILITAS

Kriteria uji reliabel adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $0.60 > r_{tabel}$ maka kuisioner dinyatakan reliabel. Sedangkan, apa bila nilai *cronbach's alpha* $0.60 < r_{tabel}$ maka kuisioner dinyatakan tidak valid. Hasil pengolahan data dari variabel ini, adalah sebagai berikut.

• **Tabel 5 Uji Relibilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,921	0,209	RELIABEL
Disiplin Kerja (X ₂)	0,897		
Motivasi (X ₃)	0,879		
Kinerja Karyawan (Y)	0,893		

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, nilai *cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian ini menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,209, hal ini berarti bahwa item dari masing-masing variabel adalah reliabel.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas (independen). Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolineritas adalah dengan melihat nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolineritas.

• **Tabel 6 Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,152	6.566	Tidak terjadi multikolineritas
Disiplin Kerja	0,120	8.311	
Kinerja Karyawan	0,238	4.196	

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas, masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai *variance inflation faktor (VIF)* < 10 sedangkan nilai *tolerance* > 0,10 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas.

Uji Regresi Berganda

Menurut Sugiono, (2013: 192) analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

• **Tabel 7 Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients ^a						
Variabel		Undstandardized Coefficiens		Standardized Coefficiens	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.424	1.060		-.400	.690
	Komunikasi	.264	.120	.264	2.198	.031
	Disiplin Kerja	.317	.106	.405	2.998	.004
	Motivasi	.279	.097	.276	2.880	.005

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -424 + 0,264X_1 + 0,317X_2 + 0,279X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apabila variabel konstanta maka nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstan yaitu - 424.
2. β_1 Sebesar 0,264 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa Apabila komunikasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 26,4% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan satu satuan (X_1).
3. β_2 Sebesar 0,317 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa Apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 31,7% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan setiap satu satuan (X_2).

4. β_3 Sebesar 0,279 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa Apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kinerja karyawan sebesar 27,9% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan setiap satuan (X_3)

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel indenpenden lain dianggap konstan.

• Tabel 8 Uji T

Coefficient ^a						
Variabel		Undstandardized Coefficients		Standardize d Coefficienst	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.424	1.060		-.400	.690
	Komunikasi	.264	.120	.264	2.198	.031
	Disiplin Kerja	.317	.106	.405	2.998	.004
	Motivasi	.279	.097	.276	2.880	.005

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan (H_1)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah berpengaruh terhadap kinerja mempunyai hubungan atau tidak dari pengelolaan SPSS for windows versi 2023 maka dapat diperoleh hasil uji t_{hitung} 2,198 > 1.663 t_{tabel} maka H_1 Diterima, sehingga ada pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} 2.998 > 1.663, dan sig 0,004 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang disignifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis yang kedua ini diterima).

3. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (H_3)

Variabel motivasi memperoleh nilai t_{hitung} 2.880 t_{tabel} 1.663, sig 0,005 > 0,05, sehingga t dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan juga tidak berpengaruh secara disignifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis ketiga).

Uji F

Uji F untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji f dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kas, perputaran piutng dan pertumbuhan terhadap profitabilitas secara simultan.

• **Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	1244.854	3	414.591	124.804	.000 ^b
	Residual	272.635	82	3.325		
	Total	1517.488	85			

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 9 diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $124.804 > F_{tabel} 2.48$, sehingga nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$ atau $124.804 > 2.71$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan cara melihat nilai R Square. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2).

• **Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.906^a	.820	.814	1.82341

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2023

Berdasarkan output tabel 10 diatas, bahwa nilai R Square (R^2) = 0,906, Nilai R Square berasal dari penguadratan nilai koefisien atau R, yaitu $0,906 \times 0,906 = 0,821$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,1% sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

Dari data diatas dapat disimpulkan pengaruh variabel independennya itu komunikasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependennya itu kinerja karyawan kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adi Batamuni Jaya.

- 1) Secara parsial diketahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Batamuni Jaya.
- 2) Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Batamuni Jaya.
- 3) Secara parsial diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Batamuni Jaya.
- 4) Secara simultan diketahui bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Batamuni Jaya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Komunikasi sebaiknya dilakukan lebih terbuka dan semua pihak lebih membuka diri, terutama dalam komunikasi bawahan dengan atasan dan penyampaian informasi yang akurat sesuai dengan alur informasi yang telah ditetapkan juga harus lebih ditingkatkan di PT. Adi Batamuni Jaya.
- 2) Pemberlakuan disiplin kerja yang bersifat korektif oleh pimpinan perlu ditingkatkan dengan mengkomunikasikannya pada semua pegawai dalam bentuk panduan perilaku kedisiplinan yang baik di perusahaan PT. Adi Batamuni Jaya.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian seperti komunikasi, disiplin kerja, motivasi, kinerja karyawan dan melakukan perbandingan beberapa perusahaan lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Karena atas berkat dan Rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit untuk menyelesaikannya bagi saya. Terimakasih kepada Bapak Riki. ST. M.M selaku dosen pembimbing saya yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penelitian ini dan sekaligus dosen koordinator prodi Manajemen dan Akuntansi di sekolah Tinggi Ilmu Galileo beserta seluruh Dosen Prodi dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo yang telah banyak membantu saya dalam penulisan selama perkuliahan. Orang tua yang selalu memberi nasehat dan dukungan dalam penelitian ini dan bahkan teman kampus beserta teman kerja khususnya buat semua teman kerja karyawan PT. ADI BATAMUNI JAYA yang turut adil dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmat. (2014:16, 3). penyampaian komunikasi secara baik. Retrieved from A. Datum Corporation jurnal: <http://www.komunikasi.com>
- Ajabar. (2020:45, 1). disiplin kerja Merupakan kegiatan manajemen untuk nmenjalankan standar operasional. Retrieved from tirto.id: <http://www.disiplin.kerja.com>
- Ginting. (2018) pentingnya Komunikasi, disiplin kerja dan motivasi dalam perusahaan. Agar timbul nilai-nilai yang baik bagi kinerja karyawan from tirto.id: <http://indikator.komunukasi.com>
- Indriyanti. (2017, 5). kintjs karyawan merupakan lanjutan dari prbandingn kerja karyawan dan pedoman sebagai organisasi. Retrieved from comperation web site: www.adatum.com
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Prihantoro, s. (2015:16-45, 3). bagaimana disiplin kerja itu agar bisa berkembang diperusahaaan. Retrieved from tirti.id: <http://www.kedisiplinan.com>
- Supriandi, S., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Homasindo Sukses Abadi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3).
- Sutrisno. (2016, 3). faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi. Retrieved from comperation web site: <http://www.organisasi>
- Sutrisno. (2017:17, 1). perbandingan komunikasi. Retrieved from A. datum Compration web site: <http://www.adatum.com>
- Wibowo. (2018, 3). motivasi dorongan yang kuat di perusahaan. Retrieved from datum comparison web site:hht://motivasi.com
- Wijaya, H. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt berlian trans tar abadi medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(1), 20-30.