

Jejak Artikel:

Unggah: 29 Desember 2022;

Revisi: 30 Desember 2022;

Diterima: 6 Januari 2023;

Tersedia Online: 10 Agustus 2023

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast

Kellin¹, Wasiman²

¹²Universitas Putera Batam

pb190910117@upbatam.ac.id

In the year 2022, Indonesia made the decision to welcome citizens of other countries into the country. Due to the city's extremely strategic position, Batam is recognized as being one of the places in Indonesia that attracts a significant number of visitors. This presents an outstanding possibility for the launch of new travel and tourism businesses. In the city of Batam, there is a business by the name of PT Nusa Jaya Indofast that is active in this sector of the economy. In Batam, PT Nusa Jaya Indofast is recognized as the tour and travel business with the longest history of operation. There is an issue inside the organization in which the performance of the company's workers is below what is considered to be ideal as a result of inadequate communication amongst fellow employees. The firm does not have meetings very often, which results in poor contact with higher-ups, and in order to motivate employees, the corporation offers only little rewards and bonuses. When it comes to being disciplined at work, people are often less disciplined than they should be. The sampling method that has been decided upon is the saturated sample method, which is a sampling method that employs the full existing population of 106 respondents. This method has been considered to be the most appropriate method. The findings of the data that was gathered will be analyzed using SPSS 25, and then the data will be summarized into tabular form in order to make it simple to comprehend and read.

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

Pendahuluan

Pada tahun 2022, Indonesia sudah memulai membuka pintu masuk untuk para warga negara asing. Indonesia memiliki kota yang dapat dianggap sebagai sebagai kota para wisatawan yaitu Kota Batam dikarenakan lokasinya yang sangat strategis. Kota Batam sangat dekat dengan Negara Singapore dan Malaysia. Pada Badan Pusat Statistik tercatat pada bulan Mei 2022, para wisatawan yang berkunjung ke Kota Batam terdiri dari 16.761 kunjungan. Jumlah kunjungan tersebut dibandingkan bulan April 2022 mengalami kenaikan sebesar 105,68%. Pelabuhan masuk Kota Batam saat ini, khususnya Pelabuhan Feri Batam Centre, Pelabuhan Nongsa Pura, Pelabuhan Feri Harbourbay, dan Bandara Internasional Hang Nadim mengalami peningkatan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara pada Mei 2022.

Hal tersebut menjadi peluang besar bagi para pembuka perusahaan *tour* dan *travel*. Pada kota Batam memiliki perusahaan yang bergerak dibidang tersebut dengan nama PT Nusa Jaya Indofast. Di Batam, PT Nusa Jaya Indofast sudah cukup lama menggeluti bisnis pariwisata. Perusahaan didirikan pada tahun 1995, PT Nusa Jaya Indofast kini telah berkembang menjadi

¹Coressponden: Kellin. Universitas Putera Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. Pb190910117@upbatam.ac.id

perusahaan yang diakui dengan lebih dari 100 bus dan tim yang terdiri dari 150 staf yang berdedikasi untuk mengejar cita-cita memberikan paket perjalanan dan wisata bernilai terbaik bagi pelanggan.

Untuk membangun visi dan misi perusahaan, perusahaan selalu memastikan karyawan yang ada diperusahaan diedukasi kepada hal yang positif serta memiliki kinerja terbaik. Pada suatu kinerja karyawan adalah hasil akhir, baik secara kuantitas maupun kuantitas, dari upayanya untuk memenuhi tugas-tugasnya dengan cara yang konsisten dengan persyaratan posisinya (Zendrato & Gurusinga, 2022). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menyediakan sumber daya, seperti jalur komunikasi yang jelas, insentif, dan konsekuensi atas kinerja yang buruk.

Komunikasi yang baik sangat efektif membantu sebuah organisasi dalam mempermudah semua karyawannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Jadi, dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah tindakan mengirim dan menerima pesan antara orang-orang dengan tujuan berbagi dan memperoleh pengetahuan (Kurniawan & Wijayanti, 2021). Perusahaan yang memiliki komunikasi yang baik dalam bentuk interaksi akan memudahkan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sesuai perintah dan keadaan. Perusahaan yang memiliki masalah kurangnya komunikasi antar individu dan kelompok akan mengakibatkan kesalahan yang fatal. Kesalahan ataupun masalah yang dapat terjadi berupa adanya kasus kekurangan informasi yang diberikan bagian posisi tertentu sehingga selalu mengalami kesalahan informasi. Pada PT Nusa Jaya Indofast memiliki masalah dalam segi komunikasi ini. Terdapat beberapa kendala, dimulai dari sesama karyawan dan juga komunikasi ke pihak atasan perusahaan. Contoh kasus yang terjadi seperti pada perusahaan memiliki karyawan yang kurang cocok dan kurang berkomunikasi sehingga kedua karyawan tersebut tidak melakukan pertukaran informasi yang dimiliki. Pihak atasan juga jarang melakukan rapat sehingga terkadang pandangan karyawan kurang ditanggapi yang mengakibatkan prosedur kerja berjalan kurang lancar. Tabel berikut melampirkan jumlah rapat yang dilakukan Januari hingga Juni 2022, yaitu:

Tabel 1. Jumlah Rapat Perusahaan

No	Bulan	Jumlah
1	Januari	1
2	Febuari	0
3	Maret	1
4	April	1
5	Mei	2
6	Juni	0

Sumber: PT Nusa Jaya Indofast (2022)

Perusahaan tercatat rata-rata perbulan melakukan rapat 1 kali dan terdapat beberapa bulan tidak melakukan rapat sama sekali. Perusahaan dengan aksi tersebut membuat karyawan menjadi kurang komunikasi dan pihak atasan kurang mengerti pandangan karyawannya. Hal tersebut menjadi salah satu penyebab perusahaan mengalami masalah komunikasi. Perusahaan perlu memastikan masalah ini dapat diselesaikan dengan baik karena apabila berjalan secara terus menerus dapat membawa masalah yang besar dan kerugian bagi perusahaan. Hal lain yang menjadi hal penyebab baik atau tidaknya kinerja yaitu motivasi.

Motivasi juga memainkan peran vital dalam terjadinya tingkatan kinerja karyawan. Definisi motivasi sebagai kumpulan sifat serta keyakinan dalam memotivasi orang dengan tujuan melakukan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tujuan mereka sendiri. Sikap dan keyakinan yang tak terlihat ini menginspirasi orang untuk bertindak dengan cara yang kondusif untuk mencapai tujuan mereka (Wasiman, 2018). Motivasi adalah bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan memiliki rasa kerja keras dengan keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan kekuatan mereka. PT Nusa Jaya Indofast kurang memberikan motivasi kepada karyawannya baik dari segi finansial dan batin. Kurang komunikasi perusahaan dapat menandakan perusahaan memiliki atasan yang tidak sering memberikan motivasi dalam

eCo-Buss

bentuk verbal kepada karyawannya. Dalam segi finansialnya perusahaan memberikan bonus penjualan yang cukup kecil kepada karyawan yang telah melakukan penjualan program perusahaan.

Selain masalah motivasi karyawan, terdapat beberapa tantangan di dalam organisasi, seperti besarnya kedisiplinan pegawai. Tujuan disiplin kerja adalah untuk mengembangkan kesadaran diri para pekerja sehingga mereka dapat memenuhi standar perusahaan. Pemimpin menggunakan disiplin kerja sebagai sarana berkomunikasi dengan bawahan mereka dalam upaya untuk mempengaruhi perilaku yang terakhir pada pekerjaan (Shinta & Siagian, 2020). Ada pekerja di PT Nusa Jaya Indofast yang secara konsisten melanggar kebijakan bisnis, yang beralasan tidak tepat waktu sesuai jam yang dijadwalkan, mendapatkan perizinan yang beralasan, dan tidak masuk kerja tanpa memberikan penjelasan yang jelas ketika tiba-tiba menghilang. Jadwal kehadiran karyawan PT Nusa Jaya Indofast dengan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Absensi Karyawan Perusahaan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi tahun 2022				Total
			Keterlambatan	Sakit	Tidak Masuk Kerja		
					Izin	Alpha	
1	Januari	106	27	14	12	11	37
2	Februari	106	32	11	12	19	42
3	Maret	106	28	14	11	12	37
4	April	106	27	14	12	11	37
5	Mei	106	29	12	9	8	29
6	Juni	106	28	9	10	9	28

Sumber: PT Nusa Jaya Indofast (2022)

Berdasarkan Tabel 2 dapat dibuktikan tingkat disiplin karyawan dapat dinyatakan kurang baik. Hal ini dibuktikan dari data yang ada di tabel atas. Pendataan setiap bulan, perusahaan memiliki nilai keterlambatan, sakit, izin dan alpha yang tinggi. Ketika ada masalah dengan pekerja yang sering terlambat atau bolos kerja, maka karyawan lain akan menjadi kurang disiplin dalam bekerja, yang akan menyebabkan penurunan kinerja pada organisasi. Tabel berikut menunjukkan bahwa kinerja PT Nusa Jaya Indofast belum mencapai puncaknya:

Tabel 3. Prestasi Karyawan Perusahaan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Prestasi (%)
1	Januari	106	89%
2	Februari	106	81%
3	Maret	106	82%
4	April	106	82%
5	Mei	106	91%
6	Juni	106	91%

Sumber: PT Nusa Jaya Indofast (2022)

Berdasarkan Tabel 3 di atas pada bulan Febuari mengalami penurunan yang mana memperoleh presentasi dari 89% menjadi 81%. Penurunan terjadi diakibatkan beberapa pekerja tidak hadir sehingga perusahaan sulit menjalankan aktivitasnya sesuai dengan rencannya. Pada bulan Mei mengalami peningkatan yaitu sebesar dari 82% menjadi 91% dikarenakan bulan tersebut karyawan bekerja sesuai perencanaan yang ada dan juga disiplin kerja karyawan pada bula tersebut mengalami peningkatan serta komunikasi yang baik pada bulan tersebut dimana perusahaan melakukan rapat 2 kali pada bulan tersebut.

Kajian Literatur Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman informasi melalui perantara kepada mereka yang menerimanya secara langsung atau tidak langsung, dengan tujuan membina hubungan yang sehat dan mencegah kesalahpahaman dan pelanggaran di antara rekan kerja dan orang (Tamba et al., 2022). Komunikasi adalah konsekuensi dari interaksi dengan satu atau lebih orang lain untuk menyampaikan keuntungan yang diinginkan (Nazmi et al., 2022). Komunikasi dapat menghubungkan komunikasi secara langsung maupun tidak langsung sehingga makna dan tujuannya dapat dipahami.

Komunikasi dikenal sebagai suatu cara yang digunakan untuk menyampaikan ide individu yang berupa informasi dan perintah serta petunjuk dari atasan perusahaan kepada karyawannya dengan niat membantu perusahaan mencapai apa yang diinginkannya (Utarindasari & Widianingsih, 2022). Komunikasi dikenal sebagai aksi yang dijalankan untuk menyampaikan informasi kepada pihak penerima dengan maksud dapat menjalin hubungan dengan pihak terkait. Komunikasi menjadi hal yang berperan bagi organisasi dapat berjalan baik.

Komunikasi adalah sebuah proses menyampaikan informasi dari dua pihak atau lebih yang berlangsung aksi tersebut memiliki maksud untuk saling menukarkan informasi yang dimiliki. Informasi yang disampaikan bisa menggunakan sarana perantara seperti media komunikasi. Media komunikasi ini dapat berupa pesan yang bisa diterima oleh pihak terkait (Jahri & Jatmika, 2021).

Indikator komunikasi pada penelitian ini dikutipkan dari panduan (Wasiman, 2018):

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Motivasi

Motif adalah apa yang mendorong orang untuk mengambil tindakan. Kombinasi dari keyakinan dan sikap yang mendorong orang untuk mengejar tujuan mereka sendiri. Sikap dan cita-cita yang tidak berwujud ini memiliki kemampuan untuk menginspirasi seseorang untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan mereka. (Wasiman, 2018). Motivasi diakui sebagai kekuatan yang memotivasi dan memandu tindakan karyawan (Suhardi, 2019).

Salah satu upaya yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan berkualitas adalah motivasi. Motivasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu integrasi, stimulus yang paling mendasar dalam perwujudannya, upaya yang rumit dan berkesinambungan untuk memaksimalkan potensi yang melekat pada dirinya. Motivasi kerja adalah teknik yang membantu mendukung dan membimbing kinerja seseorang (Sitopu et al., 2021). Karyawan mungkin termotivasi secara internal untuk membantu mereka mencapai tujuan dan tanggung jawab yang telah ditugaskan kepada mereka.

Motivasi adalah memberikan seseorang dorongan yang membuat mereka bersemangat dalam pekerjaannya, sehingga mereka siap untuk bekerja sama, meningkatkan kinerja mereka, dan mengumpulkan sumber daya mereka untuk menikmati pekerjaan mereka (Sunarsi et al., 2021). Motivasi adalah kapasitas emosional yang dapat diarahkan dan dikembangkan agar memiliki pengaruh positif (Nazmi et al., 2022). Motivasi adalah daya penggerak atau kapasitas penggerak yang ada pada diri seseorang yang

Terdapat beberapa indikator dalam pengukuran motivasi, yaitu (Prasetyo et al., 2021):

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan sosial
3. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

4. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan
5. Kebutuhan akan penghargaan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai metode manajemen dengan ditujukan sebagai perubahan sifat karyawan dan mendorong kepatuhan individu terhadap semua standar kelembagaan dan norma sosial yang relevan (Prasetyo et al., 2021). Disiplin adalah semacam mengikuti norma tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan. Untuk meningkatkan ketertiban dan produktivitas, disiplin harus diperkuat.

Disiplin kerja dipandang sebagai kekuatan baru dalam dunia kerja dan dapat memotivasi pekerja dengan cara berpendirian terhadap pilihan aturan dan nilai serta perilaku kerja yang tinggi. Pengendalian diri berupa menghindari perilaku yang salah dan menjaga apa yang telah ditentukan juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari disiplin (Sitopu et al., 2021).

Disiplin kerja terdiri dari aturan organisasi, aturan perilaku di tempat kerja dan batasan lainnya (Sunarsi et al., 2021). Manajer menggunakannya untuk berinteraksi dengan pekerja untuk membuat mereka ingin mengubah perilaku mereka. Selain itu, untuk mempromosikan pemahaman dan kepatuhan terhadap semua standar tempat kerja dan norma sosial yang relevan. Manajer menggunakan disiplin kerja untuk mencapai kedua tujuan tersebut (Agustiani dkk., 2022).

Disiplin kerja memiliki lima indikator dalam pengukurannya. Indikator yang ada dapat berupa (Prasetyo et al., 2021), yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Pemanfaatan sarana
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah studi tentang aktivitas individu dan kolektif dalam suatu organisasi agar karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab utama organisasi (Shinta & Siagian, 2020). Evaluasi kinerja adalah proses menganalisis dan menyampaikan kepada pekerja seberapa baik mereka melakukan tugas mereka dalam kaitannya dengan seperangkat kriteria.

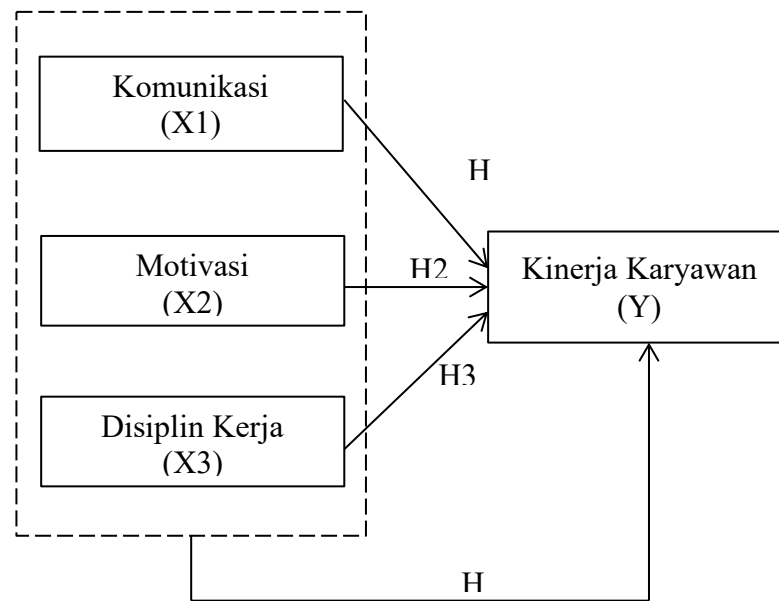
Kinerja merupakan kualitas dan jumlah pekerjaan yang mampu dilakukan oleh seorang pegawai sejalan dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Sulila, 2019). Kapasitas dan motivasi untuk melaksanakan serangkaian tugas dengan standar yang telah ditentukan masing-masing merupakan komponen kinerja yang diperlukan. Tekad dan kemampuan saja tidak cukup bagi seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika tidak memiliki pengetahuan dengan komprehensif dalam mengetahui yang dilakukan serta cara melakukannya.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai sikap atau tindakan nyata yang ditunjukkan oleh pekerja sesuai dengan persyaratan deskripsi pekerjaan khusus mereka. Tujuan atau pencapaian yang ingin dicapai oleh perusahaan terkait erat dengan kinerja karyawannya (Utarindasari & Widianingsih, 2022). Karyawan bekerja untuk mencapai tujuan ini dengan memberikan upaya terbaik mereka, menggunakan setiap dan semua metode yang sah, dan mematuhi semua peraturan dan regulasi yang relevan.

Menurut (Silaen et al., 2021: 6) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan diukur dengan indikator berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Komitmen

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Kerangka konseptual yang dijelaskan di atas dapat dipecah menjadi empat kategori berikut:

- H1: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
- H2: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
- H3: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelayan dan kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.
- H4: Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusa Jaya Indofast.

Metode

Dengan penggunaan penelitian kuantitatif sebagai suatu metode perolehan informasi dengan penggunaan pengumpulan data berupa angka-angka sebagai instrumen untuk melakukan analisis informasi yang berkaitan dengan suatu topik yang diminati (Radjab & Jaman, 2017: 9). Desain penelitian merupakan penentu kualitas proses dan juga hasil dari sebuah penelitian. Dalam membuat suatu penelitian, desain penelitian sangatlah penting. Desain penelitian merupakan pedoman untuk melakukan proses penelitian yang meliputi pemilihan metode pengumpulan data, identifikasi sampel yang akan dikumpulkan, pengumpulan data, dan analisis data yang terkumpul.

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan ingin diteliti (Radjab & Jaman, 2017: 99). Data dari PT Nusa Jaya Indofast yang menyatakan bahwa populasi dalam penelitian ini terdiri dari 106 pekerja digunakan sebagai dasar populasi penelitian ini. Dengan menggunakan teknik yang dikenal dengan istilah *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memungkinkan adanya probabilitas atau kemungkinan yang sama untuk setiap item atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel, maka dapat dijamin diperoleh penampang populasi yang representatif.

Data primer dan sekunder keduanya termasuk dalam kompilasi informasi ini untuk dianalisis. Penelitian menggunakan data buku dan jurnal pendukung yang sejalan dengan penelitian

eCo-Buss

yang akan dikaji, data yang disebut dikenal sebagai data sekunder. Data primernya yaitu data-data yang didapatkan dari pembagian kuesioner. Hasil data yang didapatkan akan dilakukan olah data dengan SPSS 25, kemudian data dirangkum menjadi bentuk tabel agar mudah dipahami dan dibaca.

Tabel 4. Item Pernyataan Variabel

No	Variabel	Pernyataan
1	Komunikasi (X1)	1. Saya memahami informasi yang disampaikan oleh atasan.
		2. Proses komunikasi pada hari kerja berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.
		3. komunikasi yang baik dapat mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja.
		4. Saya dapat mempertahankan jalur kontak yang sehat dengan rekan kerja saya.
		5. Jika terdapat kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon rekan lainnya/atasan.
2	Motivasi (X2)	1. Perusahaan memberikan tunjangan transportasi kepada karyawan.
		2. Hubungan kerja sama di dalam perusahaan cukup baik.
		3. Saya memperoleh asuransi kesehatan (BPJS) dan jaminan hari tua (Jasmsostek).
		4. Saya mengembangkan potensi dalam diri untuk menunjang pekerjaan dalam perusahaan.
		5. Perusahaan memberikan bonus dan insentif kepada karyawan.
3	Disiplin Kerja (X3)	1. Saya tiba tepat waktu sebelum jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
		2. Saya dapat memelihara dan menggunakan perlengkapan dan peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan dengan baik.
		3. Saya dapat dimintai pertanggungjawaban atas semua pekerjaan yang telah saya lakukan.
		4. Saya selalu meminta izin jika ingin mengambil cuti dan memberikan surat MC jika sakit.
4	Kinerja Karyawan (Y)	1. Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan demi perusahaan.
		2. Saya mampu mencapai semua tujuan yang ditugaskan kepada saya dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.
		3. Saya dapat memenuhi tenggat waktu perusahaan tanpa mengorbankan kualitas.
		4. Saranan yang disediakan oleh perusahaan membantu pekerjaan saya..
		5. Saya memiliki tanggung jawab dan keinginan bekerja untuk hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Sumber: Data Penelitian (2022)

Teknik Analisis Data

Validitas memiliki keuntungan dalam menguji suatu data dimana sebagai dari alat ukur adalah keakuratannya (Hamid et al., 2019: 27). Uji reliabilitas dapat diketahui dengan berdasarkan tujuan yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu alat ukur dapat terjaga akurasi dan presisinya dalam beberapa kali pengukuran (Hamid et al., 2019: 30). Uji normalitas data adalah prosedur statistik untuk menentukan apakah kumpulan data tertentu mewakili distribusi normal atau tidak (Hamid et al., 2019: 75). Multikolinearitas terjadi ketika variabel eksternal sangat berkorelasi. Sulit untuk memisahkan efek komponen ini (Hamid et al., 2019: 101). Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui konsisten atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya untuk menentukan apakah varians residual homoskedastis atau tidak, yang berarti bahwa varians residual konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. selanjutnya agar dapat memberikan estimasi model yang lebih akurat (Digdowiseiso, 2017: 108). Model regresi yang memperhitungkan lebih dari satu variabel independen disebut sebagai analisis regresi linier berganda (Hamid et al., 2019: 15). Besarnya pergeseran yang terjadi pada nilai variabel dependen sebagai respons terhadap pergeseran nilai variabel independen disebut sebagai koefisien determinasi (R^2) dalam bahasa statistik (Hamid et al., 2019: 142). Uji t untuk menguji apakah dua kelompok sampel memiliki rata-rata yang berbeda secara signifikan atau tidak (Hamid et al., 2019: 144). Uji ini disebut juga dengan uji simultan memiliki nama fiktif karena tujuannya adalah untuk memberikan gambaran tentang hubungan yang terjalin antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan (Hamid et al., 2019: 147).

**Hasil
Uji Kualitas Data
Uji Validitas**

Tabel 5. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,669		
X1.2	0,845		
X1.3	0,691		
X1.4	0,771		
X1.5	0,582		
X2.1	0,735		
X2.2	0,745		
X2.3	0,659		
X2.4	0,673		
X2.5	0,656	0,1909	Valid
X3.1	0,603		
X3.2	0,822		
X3.3	0,829		
X3.4	0,761		
Y.1	0,679		
Y.2	0,592		
Y.3	0,638		
Y.4	0,596		
Y.5	0,651		

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Hal ini dimungkinkan untuk menunjukkan, dengan mengacu pada angka 5 sebelumnya, bahwa temuan uji validitas yang diperoleh menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} . Hal ini dimungkinkan untuk menarik kesimpulan dari temuan ini bahwa semua asersi akurat, yang berarti bahwa asersi tersebut dapat berfungsi sebagai alat ukur dan digunakan dalam penyelidikan ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,755	5	
Motivasi (X2)	0,720	5	
Disiplin Kerja (X3)	0,752	4	
Kinerja Karyawan (Y)	0,601	5	Reliable

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada tabel 6 diatas dapat menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan nilai yang *Alfa Cronbach* berikan dapat lebih besar dari 0,60. Dari hasil ini, kemudian dapat menyimpulkan bahwa asersi pada semua variabel diformulasikan dapat diandalkan sehingga data yang digunakan dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada tabel 7 dapat menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada *kolmogorov-smirnov* diperoleh bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* diperoleh sebesar 0,200 lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Hasil tersebut dapat menyimpulkan bahwa uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov* telah memenuhi asumsi normalitas sehingga data yang digunakan berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		106
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.06609004
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.068
	<i>Positive</i>	.068
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Pengolahan Data (2022)

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

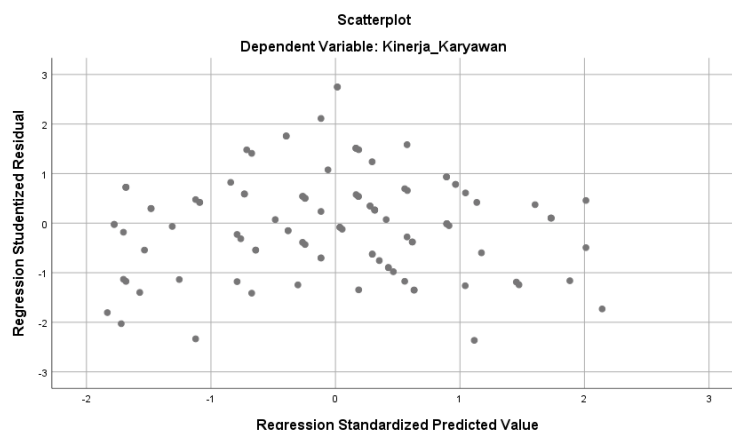
<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Komunikasi	.458	2.181
	Motivasi	.812	1.232
	Disiplin_Kerja	.524	1.910

a. *Dependent Variable: Kinerja_Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada tabel 8 diatas dapat menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diperoleh bahwa keseluruhan variabel bebas dalam model regresi yang meliputi komunikasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* lebih kecil dari 10,00. Hasil tersebut dapat menyimpulkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini terhindar atau terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Gambar 2 mengilustrasikan temuan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik scatterplot terdistribusi secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil tersebut, data dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

**Uji Pengaruh
Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
	1 (Constant)	3.095	.876		
Komunikasi	.334	.047	.449	7.156	.000
Motivasi	.292	.042	.327	6.925	.000
Disiplin Kerja	.337	.059	.336	5.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Temuan analisis regresi linier berganda penelitian ini dapat dilihat pada persamaan regresi yang dapat dilihat pada tabel 9 di atas. Persamaannya berbunyi sebagai berikut: $Y = 3,095 + 334 X1 + 0,292 X2 + 0,337 X3$. Berikut ini adalah pernyataan yang dapat dibuat tentang persamaan regresi:

1. Konstanta (a) bernilai 3,095, dari sini dapat disimpulkan bahwa jika komunikasi, motivasi dan disiplin kerja nol atau tidak berubah, maka produktivitas karyawan adalah 3,095.
2. Koefisien regresi (X1) menunjukkan nilai sebesar 0,334 yang bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi menunjukkan arah yang positif ditinjau dari kinerja karyawan Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa jika komunikasi meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 33,4%.
3. Koefisien regresi (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,292 yang bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa motivasi menunjukkan arah yang positif ditinjau dari kinerja karyawan Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa jika motivasi meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 29,2%.
4. Koefisien regresi (X3) menunjukkan nilai sebesar 0,337 yang bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan arah yang positif ditinjau dari kinerja karyawan Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan dapat meningkat sebesar 33,7%.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	.903 ^a	.816	.810		1.082

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Hasil penyelidikan koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini menunjukkan bahwa *r square* adalah 0,816 yang setara dengan 81,6%, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 10 yang dapat dilihat di atas. Dari temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa 81,6% varian kinerja karyawan dapat dipertanggung jawabkan oleh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya $100\% - 81,6\% = 18,4\%$ dapat dipertanggung jawabkan oleh orang lain. faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis
Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.095	.876		3.532	.001
Komunikasi	.334	.047	.449	7.156	.000
Motivasi	.292	.042	.327	6.925	.000
Disiplin Kerja	.337	.059	.336	5.723	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Pada tabel 11 diatas dapat menunjukkan bahwa hasil uji t pada penelitian ini sehingga dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi memiliki t_{hitung} sebesar 7,156 lebih besar dari t_{tabel} (1,983) dan Sig. 0,000, yang kurang dari ambang signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa H1 dapat diterima, dan sebagai variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Jaya Indofast.
2. Variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 6,925 lebih besar dari t_{tabel} (1,983) dan Sig. 0,000, yang kurang dari ambang signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa H2 dapat diterima, dan sebagai variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Jaya Indofast.
3. Variabel komunikasi memiliki t_{hitung} sebesar 5,723 lebih besar dari t_{tabel} (1,983) dan Sig. 0,000, yang kurang dari ambang signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa H3 dapat diterima, dan sebagai variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Jaya Indofast.

Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 12. Hasil Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		F	Sig.
		Df	Mean Square		
1 Regression	527.653	3	175.884	150.332	.000 ^b
Residual	119.338	102	1.170		
Total	646.991	105			

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

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

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dapat dilihat pada tabel 12 bahwa hasil uji f yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh nilai f_{hitung} 150,332 lebih tinggi dari f_{tabel} (2,69), dan Sig. 0,000 lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05. Hal ini dapat dibuktikan dengan membandingkan kedua angka tersebut. Berdasarkan temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis Alternatif benar sedangkan Hipotesis 0 salah, artinya secara simultan atau bersama-sama, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nusa Jaya Indofast.

Kesimpulan

Temuan penelitian ini yang dapat diturunkan dari temuan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Jaya Indofast. Temuan tersebut dapat diperoleh melalui temuan penelitian yang dilakukan.

Daftar Pustaka

- Agustriani, R., Ratnasari, sri langgeng, & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 7250–7257.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. [https://doi.org/Lembaga Penerbitan Universitas Nasional](https://doi.org/Lembaga%20Penerbitan%20Universitas%20Nasional)
- Hamid, M., Sufi, I., & Konadi, W. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama* (Pertama).
- Jahri, M., & Jatmika, D. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis ...*, 1(4), 378–385.
- Kurniawan, & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi , Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 10348–10357.
- Leppa, R. H., Koalangan, R., & Sepang, J. (2021). the Effect of Motivation , Work Discipline , and Work Communication on Employee Performance At Welcome Cafe and Resto Tomohon. *Jurnal Emba*, 9(2), 1325–1334.
- Nazmi, H., Mariana, N., Lorenza, A., & Hany. (2022). The Effect of Communication, Motivation, and Work Environment on Employee Performance At PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 1011–1021.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Radjab, E., & Jaman, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan Pe). Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2021). Kinerja Karyawan. In U. Taufik (Ed.), *Widina Bhakti Persada Bandung* (Pertama). Widina Bhakti Persada Bandung All.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121–131. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Jasmani, & Rozi, A. (2021). The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service. *The First International Conference on Government Education Management and Tourism*, 9(1), 1–7.
- Tamba, H., Sitanggang, M., Silalah, H. P., & Rotua, P. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Musimmas Kim Ii Medan. *Jurnal Ilmiah (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 423–441.
- Utarindasari, D., & Widianingsih, D. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di RS Mary Cileungsi Hijau. *Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 27–32.

- Wasiman. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 18–30.
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 975–986. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.672>