

---

---

**Jejak Artikel:**

Unggah: 9 Juli 2023;

Revisi: 12 Juli 2023;

Diterima: 13 Juli 2023;

Tersedia Online: 10 Agustus 2024

## **Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Synergy Oil Nusantara**

**Primus Sihotang<sup>1</sup>, Asron Saputra<sup>2</sup>**

Universitas Putera Batam

[Pb190910222@upbatam.ac.id](mailto:Pb190910222@upbatam.ac.id) , [Asron.Saputra@puterabatam.ac.id](mailto:Asron.Saputra@puterabatam.ac.id)

Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari kinerja karyawan PT Synergy Oil Nusantara terhadap motivasi, etika kerja, dan komunikasi. Personil perusahaan akan menjadi sampel serta populasi penelitian. Penelitian akan dilakukan di PT Synergy Oil Nusantara, sebagai subjek penelitian. Sampel penelitian memakai hingga 150 karyawan dari PT Synergy Oil nusantara yang menjadi sampel penelitian. Probability sampling digunakan untuk memastikan bahwa seluruh karyawan mempunyai giliran yang serupa untuk dijadikan sampel pada penelitian ini. Responden pada penelitian ini akan diberikan kuesioner untuk mengumpulkan data. sesudah hasil survei terkumpul, hasil survei tadi akan diolah. pada penelitian ini, nilai f hitung sebanyak 127,097, yang lebih tinggi dari nilai f tabel 2,70.

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

### **Pendahuluan**

Pada lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, sangat krusial bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan strategis mereka. Dalam kinerja karyawan ada 3 faktor primer yaitu motivasi, Disiplin kerja, dan komunikasi yang baik. Ketiga faktor ini mempunyai dampak eksklusif pada produktivitas dan kinerja karyawan.

Mengelola sumber daya organisasi untuk memenuhi tujuan bisnis dikenal sebagai prioritas utama dalam bisnis, Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai upaya kerja yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Hasil kerja karyawan memegang peranan penting dalam mengevaluasi kinerja perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang tinggi sangat dihargai oleh perusahaan karena mampu membawa perusahaan menjadi lebih maju. Upaya kerja yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan akan memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

Motivasi adalah kualitas intrinsik yang memotivasi orang untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Ketika karyawan termotivasi, mereka memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih cenderung mengambil inisiatif, dan lebih mungkin melakukan yang terbaik. Motivasi berasal dari berbagai sumber, seperti pengakuan, insentif, peluang untuk berkembang, dan pemenuhan kebutuhan psikologis. Motivasi yang baik berkontribusi pada keberhasilan perusahaan karena mendukung pencapaian tujuan perusahaan. (Fitriana & Mauli Siagian, 2020).

Selain motivasi, etos kerja merupakan faktor kunci dalam menciptakan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja akan mengikuti aturan, jadwal, dan harapan atasannya. Karyawan yang menunjukkan etos kerja yang kuat cenderung lebih bertanggung jawab, lebih efisien, dan lebih mampu mengatur waktu. Mereka lebih mampu

---

<sup>1</sup>Coressponden: Primus Sihotang. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. [Pb190910222@upbatam.ac.id](mailto:Pb190910222@upbatam.ac.id)

mengatasi kesulitan dan hambatan, yang pada akhirnya mengarah pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Disiplin karyawan dalam manajemen SDM mengakui bahwa setiap orang tidak sempurna dan dapat melakukan kesalahan. (Farouq et al., 2022).

Komunikasi juga memiliki efek positif pada produktivitas pekerja. Aliran informasi yang lancar, pertukaran ide yang efisien dan kolaborasi yang efektif, semuanya difasilitasi oleh komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan serta antara rekan kerja. Karyawan yang berkomunikasi secara efektif memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan organisasi, tugas yang diharapkan dan umpan balik yang positif. Hal ini memungkinkan mereka untuk berkolaborasi secara lebih efektif, menyelesaikan masalah secara lebih efisien dan menghindari konflik yang tidak perlu. Komunikasi adalah sarana untuk menyampaikan informasi kepada orang lain (Putu Krisda Pramitha Wiyani & Putu Bagus Suthanaya, 2021).

Di lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, sangat krusial bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka buat mencapai tujuan strategis mereka. Setiap kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu motivasi, disiplin kerja, serta komunikasi yang baik. Ketiga faktor ini mempunyai akibat eksklusif di produktivitas serta kinerja karyawan. Pada bab-bab selanjutnya dari penelitian ini, kami akan mengulas literatur yang relevan, merumuskan hipotesis penelitian, menjelaskan metodologi, dan mengulas data yang terkumpul. Semoga hasil dari observasi ini dapat berarti bagi organisasi dalam menciptakan strategi motivasi, strategi disiplin kerja, dan strategi komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **Motivasi**

Faktor pendorong adalah hal-hal yang membuat Anda ingin melakukan hal-hal tertentu. Motivasi ialah energi yang berasal dari dalam diri kita sendiri atau dari luar diri kita yang membuat kita merasa bersemangat serta bertekad buat mencapai suatu tujuan (Saiful & Saputra, 2022). (Josiah, 2021). Apa yang dimaksud dengan termotivasi, Motivasi adalah hal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras demi memenuhi tujuan organisasi. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik.

(Saiful & Saputra, 2022) Presentasi motivasi ini dapat dipahami sebagai energi pendorong yang membawa kegembiraan dalam bekerja secara efisien untuk memenuhi tujuan perusahaan. Di sisi lain, (Harahap & Tirtayasa, 2020), Motivasi berasal dari dalam diri kita sendiri yang membuat kita jadi lebih semangat untuk melakukan hal-hal tertentu.

Menurut Siagian dalam (Fitriana & Mauli Siagian, 2020) Pelatihan sumber daya manusia yang profesional di bidang keahliannya merupakan bagian terpenting dalam pertumbuhan perusahaan, dengan tujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Setelah membaca beberapa perspektif yang berbeda mengenai hal motivasi, kita bisa menyimpulkan motivasi adalah suatu tindakan atau perasaan yang mempengaruhi perilaku karyawan dengan meningkatkan semangat kerja melalui bimbingan atau cara lain untuk memenuhi tujuan perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

(Jufrizen & Sitorus, 2021) Ketika berbicara tentang disiplin dalam sebuah organisasi, ini adalah tentang tetap disiplin dan melakukan segala sesuatunya dengan cara yang benar. Hal ini menunjukkan keseriusan tim Anda terhadap pekerjaan mereka. Organisasi menggunakan tindakan disipliner untuk menghukum orang yang melanggar peraturan perusahaan atau menetapkan standar yang tinggi. (Farouq et al., 2022) Definisi disiplin adalah ketaatan terhadap standar yang sudah ditentukan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

(Farouq et al., 2022) Istilah disiplin dapat digunakan untuk menggambarkan kepatuhan atau kesediaan setiap orang untuk mengikuti dan mematuhi aturan dan tata kerja yang ada di perusahaan. (Jufrizen & Sitorus, 2021) Disiplin dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mengikuti setiap kebijakan di suatu perusahaan perusahaan.

Rivai dalam (Cahya et al., 2021) Disiplin kerja merupakan pendekatan yang diambil oleh manajer untuk mengendalikan perilaku karyawan serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran mereka untuk mengikuti seluruh peraturan perusahaan.

Karyawan yang tunduk pada disiplin perusahaan akan mengikuti kebijakan disiplin perusahaan. Ini adalah temuan teoretis, berdasarkan hasil kerja para peneliti sebelumnya atau spesialis bidang studi.

### Komunikasi

(Roziki et al., 2022) komunikasi diartikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan informasi yang kompleks. Menurut Wandi seperti yang dijelaskan dalam (Mahestri et al., 2022) komunikasi merujuk pada kegiatan saling mengirim dan menerima data. Penting bagi komunikasi dilakukan dengan efektif guna menghindari kesalahpahaman yang dapat menghambat aktivitas dan berdampak negatif pada perusahaan.

Menurut penjelasan yang dikutip dari Hartati dalam (Mahestri et al., 2022) komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam mengurangi kehilangan informasi penting, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Sementara itu, menurut Anjaswarni dalam (Sukmawati et al., 2020), Proses berkomunikasi, menerangkan, dan menerima berita, ide, atau informasi dari seriap lawan bicara kita dikenal sebagai komunikasi.

Fahmi dalam (Hartati et al., 2020) Mendefinisikan komunikasi menjadi alat menyampaikan sebuah pesan atau maksud pihak yang satu kepada orang lain, baik secara pribadi maupun melalui sarana media.

Dengan merujuk pada pengertian komunikasi, dapat diberi kesimpulan bahwa komunikasi merupakan dasar dalam interaksi sosial, kolaborasi, dan koordinasi dalam berbagai konteks, baik dalam lingkungan pribadi, profesional, maupun organisasional.

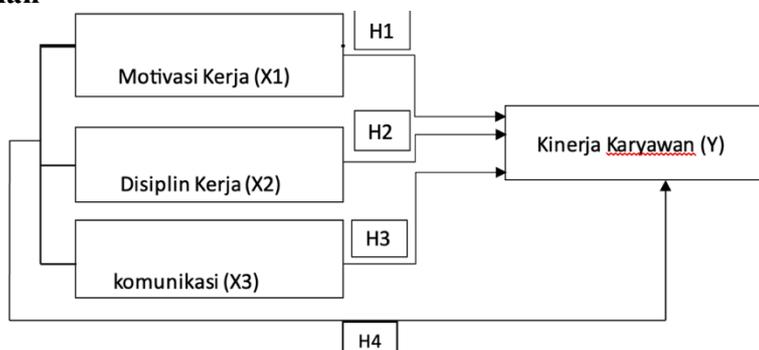
### Kinerja Karyawan

Dalam pandangan Moheriono yang dikutip dalam (Yusnandar et al., 2020) Kinerja mengacu pada seberapa baik perencanaan strategis telah memungkinkan suatu kegiatan, atau kebijakan untuk memenuhi tujuan, acuan, dan tujuan organisasi. Pengusaha dan pekerja sama-sama mengantisipasi peningkatan kinerja karena membantu organisasi menghasilkan lebih banyak pekerjaan dan menghasilkan lebih banyak uang.

Menurut Rismawati dan Mattalata dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020) Kinerja bisa dijelaskan menjadi akibat kerja yang mencakup aspek mutu dan jumlah yang diperoleh oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai & Sagala dalam (Prabowo, 2020) kinerja karyawan artinya prestasi kerja yang dihasilkan oleh seseorang didalam perusahaan. Kinerja karyawan krusial untuk mencapai tujuan perusahaan serta bisa mempengaruhi kemajuan organisasi.

### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

H1: Diduga bahwa motivasi karyawan sangat memengaruhi kinerja PT Synergy Oil Nusantara.

**eCo-Buss**

- H2: Diduga disiplin sangat memengaruhi kinerja karyawan PT. Synergy Oil Nusantara.  
 H3: Komunikasi diduga memengaruhi kinerja karyawan PT. Synergy Oil Nusantara.  
 H4: Kinerja karyawan PT. Synergy Oil Nusantara diduga dipengaruhi oleh motivasi, disiplin, dan komunikasi.

**Metode**

Studi ini akan menggunakan metodologi kuantitatif, di mana informasi akan dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan lain dan disebarluaskan menggunakan Google Form. Karyawan PT Synergy Oil Nusantara akan menjadi populasi sampel dan populasi target penelitian. Terdapat 150 karyawan di PT Synergy Oil Nusantara, dan angka ini akan menjadi total sampel. Kami akan menggunakan metode pengambilan sampel secara probability sampling, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang serupa untuk dipilih sebagai responden.

**Metode Pengumpulan Data**

Dimana data penelitian ini akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Formulir pengiriman survei yang dibuat oleh Google akan digunakan.

**Tabel 1. Pernyataan Kuesioner**

Variabel	Pertanyaan
Motivasi (X1)	Saya dibayar dengan jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.
	Saya merasa termotivasi dalam pekerjaan saya karena perusahaan menjamin keamanan dalam lingkungan kerja.
	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis.
	Saya percaya bahwa promosi dalam pekerjaan didasarkan pada kemampuan dan pencapaian kerja karyawan.
	Saya terdorong untuk bekerja karena saya menginginkan kesempatan untuk ikut serta dalam program pelatihan dan pendidikan untuk memajukan kemampuan profesional saya.
Disiplin Kerja (X2)	Saya biasanya tiba tepat waktu di tempat kerja/sesuai jadwal.
	Saya menyelesaikan setiap tugas yang di berikan dengan tepat waktu.
	Saya memberi tahu atasan jika saya tidak bisa hadir sebelumnya atau dengan segera jika terjadi keadaan darurat.
	Saya selalu mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan dengan baik.
	Saya merasa bahwa tingkat kompensasi saya sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.
Komunikasi (X3)	Saya merasa bahwa manajemen atau atasan saya menerima dan merespon umpan balik yang diberikan oleh karyawan.
	Saya merasa bahwa ada pengertian dan perhatian dari rekan kerja atau atasan saya saat mengalami kesulitan atau tantangan.
	Saya merasa bahwa rekan kerja atau atasan saya mendukung kolaborasi dan kerja tim di tempat kerja.
	Saya merasa bernilai dan bangga atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.
	Saya memahami dengan baik tentang tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja.
Kinerja Karyawan (Y)	Saya selalu memberikan pekerjaan saya perhatian penuh untuk memastikan akurasi.
	Pekerjaan saya secara konsisten mencapai tujuan yang dimaksudkan.
	Saya tidak suka membuang waktu dalam bekerja.
	Selain memiliki kapasitas untuk melakukan tanggung jawab saya sendiri, saya juga bekerja secara efektif dengan orang lain.
	Saya selalu menggunakan mesin absensi untuk mencatat waktu saya dan berangkat ke rumah sesuai jadwal.

Beberapa strategi digunakan selama proses analisis data untuk mengevaluasi dan memeriksa data. Periksa validitas dan keandalan perangkat untuk mengukur kualitasnya terlebih dahulu. Keterkaitan antar item pernyataan dalam instrumen diuji sebagai bagian dari uji validitas menggunakan korelasi product moment. Nilai pernyataan-pernyataan dalam kuesioner terus dihitung sebagai bagian dari uji reliabilitas. Data yang diuji kemudian diuji dengan uji asumsi

**eCo-Buss**

klasik untuk melihat apakah berdistribusi normal. Menggunakan VIF 10 konvensional dan toleransi > 0,10, uji multikolinieritas juga dilakukan untuk menemukan masalah multikolinieritas. Dengan menggunakan nilai signifikansi > 0,05, dilakukan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat ketidakseimbangan varian dalam data.

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X1, X2, dan X3). Dalam rangka mengukur sejauh mana faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen dengan nilai yang ditentukan, digunakan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Uji t (parsial) digunakan untuk menilai efek dari masing-masing variabel independen secara terpisah, sementara uji F (simultan) digunakan untuk menilai efek gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui penerapan metodologi ini, peneliti dapat melakukan analisis yang komprehensif terhadap data dan memperoleh hasil yang signifikan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diberikan.

**Hasil**

**Uji Validitas**

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Kriteria
Motivasi (X1)	X1.1	0,195	0,827	Valid
	X1.2		0,776	Valid
	X1.3		0,721	Valid
	X1.4		0,813	Valid
	X1.5		0,843	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,195	0,735	Valid
	X2.2		0,764	Valid
	X2.3		0,803	Valid
	X2.4		0,768	Valid
	X2.5		0,772	Valid
Komunikasi (X3)	X3.1	0,195	0,579	Valid
	X3.2		0,687	Valid
	X3.3		0,703	Valid
	X3.4		0,688	Valid
	X3.5		0,711	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,195	0,549	Valid
	Y.2		0,827	Valid
	Y.3		0,789	Valid
	Y.4		0,797	Valid
	Y.5		0,650	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

Sebab nilai R hitung lebih tinggi dari R tabel (0,195) yang ditunjukkan di Tabel dua, maka bisa disimpulkan bahwa data yang tersaji pada penelitian ini memenuhi kriteria validitas.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Interpretasi
Motivasi (X1)	0,855	> 0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,825		Reliabel
Komunikasi (X3)	0,698		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,766		Reliabel

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

Analisis data memenuhi kriteria ketergantungan, bisa dilihat pada Tabel 3. Nilai alpha Cronbach di atas 0,60 memberikan kepercayaan terhadap hal ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.852	1.000		.852	.395
	Motivasi	.328	.050	.369	6.592	.000
	Disiplin	.369	.055	.392	6.655	.000
	Komunikasi	.253	.062	.237	4.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

Persamaan dari analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

$$Y = 0,852 + 0,328X_1 + 0,369X_2 + 0,253X_3$$

Maka, kesimpulan yang diperoleh :

1. Dengan nilai konstanta 0,852, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan memiliki nilai 0,852 jika motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi tidak berpengaruh terhadapnya.
2. Dapat disimpulkan bahwa setiap 1% peningkatan disiplin akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,328 pada variabel Y karena adanya koefisien sebesar 0,328 pada variabel disiplin (X1).
3. Dapat disimpulkan bahwa variabel Y akan tumbuh sebesar 0,369 untuk setiap kenaikan 1% pengalaman kerja karena variabel disiplin kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,369.
4. Dengan mempertimbangkan koefisien 0,253 untuk variabel komunikasi (X3), dapat disimpulkan bahwa untuk setiap peningkatan 1% dalam variabel komunikasi, variabel Y (kinerja) akan ada peningkatan sebesar 0,253.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.717	1.37401

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

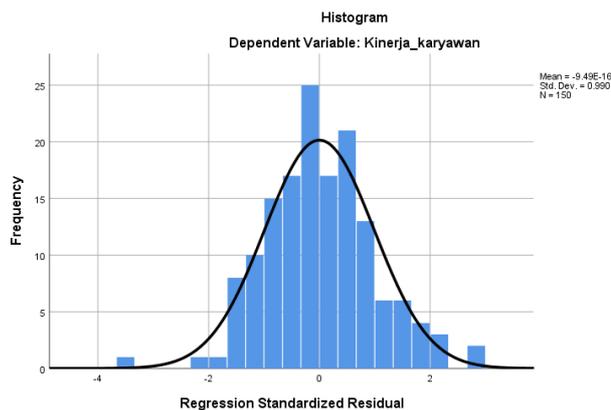
Koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 5. Model regresi linier menunjukkan bahwa 71,7% dari variasi kinerja karyawan Y dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, dan X3. Variasi lainnya menyumbang 28,3% dari variasi.

**Uji Asumsi Klasik**

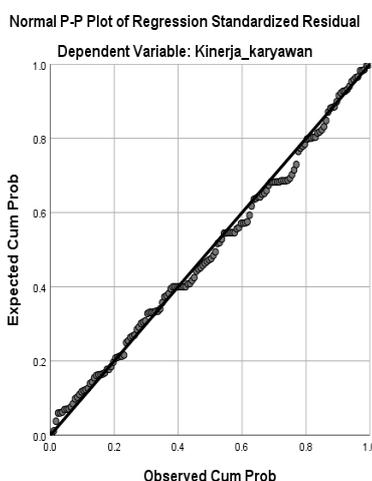
**Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 1, disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Hal ini terlihat dari pola garis kurva yang menyerupai bentuk lonceng atau bell-shaped dan berada di tengah.

**eCo-Buss**



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram**  
Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)



**Gambar 2. Hasil Uji normal p-plot regresi**  
Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

Garis diagonal secara langsung diikuti oleh titik-titik pada Gambar 2 Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi model regresi cenderung mendekati normal. Untuk memeriksa distribusi normal untuk data yang digunakan untuk penelitian ini, kita perlu melakukan 1 Sampling *Kolmogorov Smirnov Test*. Baik analisis statistik maupun pengujian data memiliki tujuan yang sama.

**Tabel 6. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36010732
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.038
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

**eCo-Buss**

*Asymp. Sig. (2-tailed)*, yang lebih besar dari ambang batas signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05, yaitu 0,200 berdasarkan temuan pengujian pada Tabel 6. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0,604	1,655
	Disiplin	0,545	1,834
	Komunikasi	0,567	1,765

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak ada bukti adanya multikolinieritas dalam hasil penelitian ini. Nilai VIF untuk setiap variabel, yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3), adalah 1,655, 1,834, dan 1,765. Nilai-nilai VIF tersebut berada di bawah ambang batas 10, terlihat bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antara variabel tersebut.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.842	.607		-1.389	.167
	Motivasi	.017	.030	.057	.558	.577
	Disiplin	.042	.034	.135	1.246	.215
	Komunikasi	.038	.038	.106	1.002	.318

a. Dependent Variable: RES 2

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

Dalam Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi untuk setiap variabel dalam pengolahan data. Variabel motivasi memiliki sig. sebesar 0,577, variabel disiplin kerja mempunyai sig. sebesar 0,215, dan variabel komunikasi memiliki sig. sebesar 0,318. Dikarenakan semua variabel independen memiliki sig. yang lebih besar atau sama dengan 0,05, dapat diberi kesimpulan dimana model regresi ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 9. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.852	1.000		.852	.395
	Motivasi	.328	.050	.369	6.592	.000
	Disiplin	.369	.055	.392	6.655	.000
	Komunikasi	.253	.062	.237	4.089	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

Tabel 9 menunjukkan hasil uji-t dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan, nilai t-tabel (1,984) dan t-hitung (6,592) menunjukkan signifikansi yang lebih tinggi dibandingkan dengan t(0,05). Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka hipotesis alternatif H1 dapat diterima. Oleh karena itu, hipotesis nol H0 ditolak dan dapat dikonfirmasi bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bila nilai t hitung lebih besar dari t tabel (6,655 = 1,984) maka hipotesis nol H0 diterima dan hipotesis kedua H2 diterima. Hal ini menandakan bahwa rasa disiplin pada kalangan karyawan di PT Synergy Oil Nusantara memiliki akibat positif serta signifikan terhadap kinerja mereka. imbas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bisa dipandang di nilai t hitung sebesar 6,655 menggunakan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari alpha = 0,05) dan di t tabel (1,984).
3. H3 Hipotesis ketiga didukung oleh hasil pengujian, yaitu sebagai berikut: T-hitung = 4.089 Signifikansi = 0.000 (lebih rendah dari alpha = 0.05) T-Tabel = 1,984 Bila t-hitung > t-tabel = 4,089 > t-tabel < 1,984, maka hipotesis ketiga H3 dapat diterima sedangkan hipotesis nol H0 ditolak. oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki dampak yang signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian ini.

### Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.839	3	239.946	127.097	.000 <sup>b</sup>
	Residual	275.634	146	1.888		
	Total	995.473	149			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi, Disiplin						

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 26 (2022)

Nilai F hitung dalam penelitian ini adalah 127.097, seperti yang terlihat di Tabel 10 (SPSS 26). Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak. Hipotesis alternatif (Ha) diterima karena nilai F hitung melebihi nilai F tabel ( $127.097 > 2.70$ ) dengan tingkat signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Synergy Oil Nusantara.

### Kesimpulan

Temuan-temuan dari penelitian ini memberikan solusi terhadap masalah yang teridentifikasi. Temuan-temuan utama dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Komunikasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi, dalam kombinasi dengan motivasi dan disiplin kerja, memiliki dampak yang signifikan dan memiliki pengaruh yang kuat. Disiplin kerja, komunikasi dan motivasi memainkan peran penting dalam kinerja karyawan.

### Daftar Pustaka

- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Farouq, K., Afandi, R. B., Abdul Ghofur, Z. L., & Sari, R. E. (2022). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BTPN Tbk DI KANTOR CABANG LAMONGAN. *IQTISHADequity*, 4(2), 87–93.
- Fitriana & Mauli Siagian, 2020. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 210–217. <https://kohesi.sciencemakarioz.org/index.php/JIK/article/view/168/174%0A>

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Josiah, T. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah (Stes) Tunas Palapa Lampung Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 35–46. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1251>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Mahestri, I. A. G., Suartina, I. W., & Sunny, M. P. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar I Wayan Suartina (2) Milla Permata Sunny (3) (1)(2)(3). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 170–177.
- Paryanti, D., & Rasmansyah, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Antam Tbk Ubpp Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 21–29. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.432>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Putu Krisda Pramitha Wiyani & Putu Bagus Suthanaya, (2022). (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Roziki, A. N., Irbayuni, S., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Panji Bintang Jaya. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 101. <https://doi.org/10.35906/equili.v11i2.1143>
- Saiful, & Saputra, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam*.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.