

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan memiliki visi dan misi tertentu. Salah satu strategi perusahaan adalah bertahan dan berkembang melalui misi yang dilakukan. Perusahaan manufaktur akan bertahan jika memiliki keseimbangan antara pengeluaran dan pendapatan, dan akan berkembang jika memiliki keuntungan. Pendapatan diperoleh melalui penjualan produk yang diproses di dalam perusahaan. Proses pembuatan produk memerlukan modal seperti pembelian bahan baku, penyediaan mesin dan alat – alat yang digunakan, sewa gedung, instalasi kelistrikan, perizinan serta bahan penunjang produksi lainnya. Namun yang terpenting adalah sumber daya manusia yang menggunakan alat – alat, mesin dan semua fasilitas modal tersebut untuk memproses bahan baku serta bahan penunjang menjadi bahan jadi agar terjual sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang diinginkan oleh customer. Jika perusahaan berhasil menyeimbangkan antara pendapatan dan pengeluaran serta mendapatkan keuntungan untuk pengembangan perusahaan maka perusahaan tersebut memiliki kinerja perusahaan yang bagus. Menurut (Sari & Amri, 2018) mengatakan kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik. Kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sembiring, 2020). Semakin bagus kinerja karyawan maka akan semakin bagus pula kinerja perusahaan, dengan kinerja karyawan yang bagus maka perusahaan akan mendapat keuntungan dari hasil produknya, sehingga kinerja perusahaan akan bagus dan berkembang karena dapat menutup seluruh pengeluaran dan memanfaatkan keuntungan yang didapat tersebut untuk pembelian alat – alat atau mesin baru atau untuk pengembangan dan inovasi dalam proses produksi.

Motivasi kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan keinginan berinovatif dan semangat untuk bekerja maksimal secara sukarela tanpa harus diawasi oleh atasannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf & Chair, 2020) juga menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain menimbulkan gap research, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Adha dkk, 2019) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan karyawan dengan pemimpinnya, melalui komunikasi ini diharapkan setiap karyawan akan memperoleh pengetahuan, pemahaman terhadap pekerjaannya serta kebijakan – kebijakan atasan agar tercapai visi dan misi perusahaan. Penelitian (Bantaeng & Syahrir, 2019) membuktikan bahwa peningkatan kerja karyawan akan terjadi karena adanya peningkatan komunikasi internal. Namun dalam kenyataannya sering terjadi kendala dalam praktek komunikasi di dalam perusahaan. Jika dalam proses penyampaian informasi tidak patut dan terjadi distorsi, maka komunikasi semacam ini dapat dikatakan komunikasi yang tidak efektif atau mengalami kegagalan (Harefa dkk, 2020). Namun berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Faizah, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu yang harus diperhatikan dan dilakukan oleh pimpinan dalam perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja akan membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar kerja untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi yang dapat menimbulkan reject atau hasil buruk pada produk yang diproses. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Nurdiana, 2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara

simultan dan parsial. Namun terjadi gap research yang dilakukan oleh (N Andriyani, R Hamzah, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Applicat Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang mengolah bahan baku impor menjadi bahan jadi berupa spare part kaca mata dan kaca mata semi-finish. Setelah diterpa Covid 19 dan kemudian terkena banjir rob besar, perusahaan mengalami kerugian besar karena seluruh mesin – mesin produksi terendam banjir sehingga selama beberapa bulan pabrik tidak berproduksi dan hanya melakukan perbaikan mesin. Beberapa karyawan yang berpengalaman selama bertahun-tahun mengundurkan diri. Saat perusahaan mulai mencari customer baru dan membuat sample – sample untuk mendapat order produksi kemudian melakukan produksi. Target yang ditetapkan adalah UERO 22,000, namun hingga bulan ke-6 periode 2023, target tersebut belum tercapai. Berikut tabel capaian bulanan :

**Tabel 1. Data Pencapaian Target Januari - Juni 2023
PT Applicat Indonesia**

| Bulan | Pencapaian Target | |
|--------------|--------------------------|----------------|
| Juni | 87.80% | Tidak Tercapai |
| Mei | 107.83% | Tercapai |
| April | 57.26% | Tidak Tercapai |
| Maret | 86.21% | Tidak Tercapai |
| Pebruari | 61.13% | Tidak Tercapai |
| Januari | 65.71% | Tidak Tercapai |

Dari Tabel 1 di atas terlihat beberapa bulan hasil produksi belum mencapai target yang diharapkan. Hanya pada bulan Mei 2023 dapat mencapai target yang kemudian mulai turun kembali pada bulan Juni. Target produksi ini merupakan target minimum yang harus dipenuhi agar perusahaan dapat membayar seluruh biaya – biaya yang harus ditutup tiap bulannya. Peneliti menduga bahwa tidak tercapainya target ini karena kurangnya motivasi karyawan, disamping itu terjadi hambatan dan kesalahpahaman dalam komunikasi serta berkurangnya disiplin kerja sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu (FN Putri & M Siswoyo,2022) Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Building Management Plaza Asia. (FN Putri, M Siswoyo, JM Logahan ,2022), terdapat Pengaruh secara parsial Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang. Sedangkan hasil penelitian (MPS Tuela, I Trang & Y Uhing ,2019), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Peneliti melihat perusahaan telah memberi fasilitas yang memadai, diantaranya karyawan mendapat gaji UMR, jaminan kesehatan (BPJS) dan tunjangan hari tua (JAMSOSTEK), penggantian cuti bulanan, intensif kehadiran, fasilitas mushola dan air minum. Namun terdapat fenomena yang terjadi di perusahaan, peneliti memiliki dugaan bahwa ada perilaku karyawan PT Applicat Indonesia yang perlu diteliti berkaitan dengan kinerjanya, diantaranya adalah kurangnya motivasi karyawan, ini dapat dilihat dari karyawan dalam melakukan proses produksinya kurang semangat dan tidak fokus pada pekerjaan, dugaan lainnya adalah kurangnya komunikasi yang efektif antar karyawan maupun karyawan dengan atasannya,serta komunikasi antar supervisor departemen. Ini terlihat dari situasi yang kadang terjadi dimana karyawan dalam satu departemen menunggu bahan yang masih dalam proses departemen sebelumnya, sehingga karyawan hanya mengerjakan bahan tersedia saja yang seharusnya dapat mengerjakan lebih banyak, kadang juga terjadinya reject akibat kurang informasi antar leader departemen. Kemudian dugaan yang ketiga adalah kurang disiplin karyawan, terutama

pada kehadiran, seharusnya dalam seminggu diwajibkan 40 jam kerja normal dan maksimal 60 jam jika lembur dalam 5 hari kerja, namun masih terdapat karyawan yang sering ijin tidak masuk dan terlambat, sedang menurut aturan perusahaan jika terlambat lebih dari 5 menit maka akan masuk pada jam kedua yaitu pukul 13.00-17.00, hal ini akan mengurangi jumlah produk yang dihasilkan mengingat proses produksi 90 % dilakukan secara manual oleh karyawan. Peneliti menduga bawa motivasi, komunikasi dan disiplin karyawan PT Applicat Indonesia dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu, dengan perbaikan kinerja karyawan menjadi lebih baik diharapkan dapat meningkatkan produktifitas sehingga terpenuhi tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Berdasarkan fenomena dan riset gap tersebut, maka peneliti ingin meneliti hubungan antara motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh motivasi (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Applicat Indonesia. Untuk menjawab fenomena pada PT Applicat Indonesia yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan mengembangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut : (i) Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan; (ii) Apakah terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan; (iii) Apakah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian

2.1. Kajian Teori

Teori utama atau *grand theory* dalam penelitian ini adalah *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh psikolog Amerika Edwin A. Locke dengan makalah penelitian yang ditulis pada tahun 1968, *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*, dimana penelitian ini menunjukkan hubungan antara tujuan sadar dan prestasi, dan mengungkapkan bahwa tujuan yang lebih menantang cenderung akan mengarah pada kinerja tinggi. (Fatmah & Anggraini, 2022), merujuk pada goal setting theory, yang memfokuskan pada kepentingan dari sebuah hubungan antara tujuan yang direncanakan dan diatur serta kinerja yang berjalan menghasilkan target perusahaan. Berkaitan dengan goal setting theory ini, Menurut (Fatmah & Anggraini, 2022) ,goal setting dapat diartikan sebagai penetapan sasaran atau target yang dicapai oleh setiap individu. Menurut (Purnamasari, 2019) goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang memiliki komitmen maka akan mempengaruhi tindakannya yang akan mempengaruhi kinerjanya.

Dengan demikian berdasarkan teori – teori pendukung *goal setting theory* diatas maka penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja. Dan dalam penelitian ini, variabel motivasi, komunikasi dan disiplin kerja akan menjadi faktor penentu penetapan tujuan. Semakin tinggi faktor penentu maka akan semakin tinggi dan cepat tercapainya tujuan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan kuantitas untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cepat dan mampu bersaing secara global (Pramesti dkk, 2020).

2.2. Pengetian Motivasi

Menurut (Anggarwati & Nurchayanto, 2020), memberikan pengertian bahwa motivasi kerja merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Motivasi kerja merupakan keinginan yang melibatkan ,menyalurkan,dan memelihara perilaku manusia (Veronica dkk, 2021). Berdasarkan pemaparan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang mendasari seseorang untuk bertindak dalam upaya mencapai tujuan yang spesifik.

Menurut (Z Edisionetal,2019) dalam (Fortuna dkk, 2023), motivasi adalahkeinginan kayawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggungjawab.Indikator motivasi kerja mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi:

Moneytary motivational terdiri dari gaji dan bonus.

Non-monetarymotivational terdiri dari jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan

2.3. Pengertian Komunikasi

Menurut (Afandi, 2018) dalam (Fortuna dkk, 2023) menyatakan “ Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran”. (Fachrezi & Khair, 2020) mengatakan sesungguhnya komuniaks tidak saja berlangsung antara atasan dan karyawan melainkan juga antar rekan kerja ,melalui adanya komunikasi yang menguntungkan sesame rekan kerja diharapkan dapat membangkitkan kekerabatan yang harmonis pada perusahaan dan akan berpenaruh subtansial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutardji dalam (Resta & Endratno, 2022) , ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Terjadi pengertian bersama adalah tujuan dari komunikasi untuk itu antara kounikator dan komunikan harus saling mengerti fungsi masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedang komunikan mampu menerima pesan dengan baik.

b. Kesenangan

Dalam menyampaikan informasi diperlukan suasana yang rileks dan menyenangkan agar tersampaikan pesan proses komunikasi tidak dalam suasana tegang, sehingga akan berlangsung suasana yang menyenangkan antar kedua belah pihak.

c. Pengaruh pada sikap

Salah satu tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi kemudian terjadi perubahan perilaku, berarti komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan sebaliknya bila tidak ada perubahan perilaku, maka komunikasi yang terjadi tidak efektif.

d. Hubungan yang baik

Seringkali setelah melakukan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan hubungan interpersonal yang lebih baik karena kadang bertemu dengan seseorang yang memiliki persamaan persepsi, kemiripan karakter sehingga terjadi kecocokan.

e. Tindakan

Bila kedua belah pihak melakukan tindakan setelah berkomunikasi, berarti telah terjadi komunikasi yang efektif antar kedua belah pihak.

2.4. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut(Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan). Menurut (Sutrisno, 2019) dalam (Hasan, 2021) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan, 2012) dalam (Damayanti, 2022) mengemukakan bahwa pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu oraganisasi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Tujuan disiplin kerja, yakni mencakup kesesuaian rencana jadwal, penyelesaian tujuan pekerjaan, dan pengembangan kemampuan.
- b. Faktor pendukung disiplin, yakni mencakup teladan kepemimpinan, balas jasa, dan keadilan.
- c. Faktor penentu kedisiplinan, yakni mencakup pengawasan melekat, sanksi hukum dan ketegasan.

2.5. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) dalam (Rivai, 2020) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemudian menurut (Emron Edison dkk, 2016) dalam (Usoh dkk, 2020) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Afandi, 2018) dalam (Nurjaya, 2021) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya
- b. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya
- d. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau terasa semakin sulit.

2.6. Perumusan Hipotesis

2.6.1. Motivasi terhadap kinerja karyawan

(Anggarwati & Nurchayanto, 2020), memberikan pengertian bahwa motivasi kerja merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Motivasi dapat berpengaruh secara langsung dengan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan (FN Putri, M Siswoyo, JM Logahan PNC, 2022) yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Building Management Plaza Asia. Hal ini mendukung hipotesis bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin bagus kinerja karyawan tersebut., berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.6.2. Komunikasi terhadap kinerja karyawan

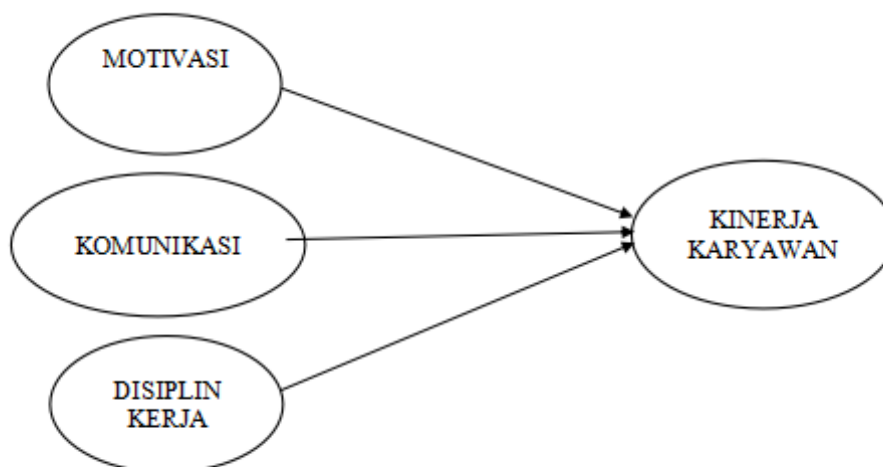
(Gondowahjudi, 2018), komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa, mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada siapa, dengan akibat apa atau hasil apa. Ini berarti komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang ke orang lain dengan saluran tertentu dan mengakibatkan suatu tindakan atau hasil tertentu.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses sumber memindahkan atau mengantarkan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran. Komunikasi yang efektif akan memberikan efek bagi kinerja karyawan, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena berada dalam lingkungan yang komunikatif, baik antar

karyawan itu sendiri maupun dengan atasan sehingga tercipta suasana yang menyenangkan. Semua informasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan akan mudah didapat, dan ini akan berimbas dari hasil kerja. Jika hasil kerjanya bagus maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus pula. Dari penelitian yang dilakukan (Zakharia Rialmi & Morsen, 2020) menghasilkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan..Dari hasil penelitian tersebut mendukung hipotesis bahwa semakin baik komunikasi dalam perusahaan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Berdasar pada uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:
H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.6.3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Hasibuan, 2018), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja menjadi salah satu alat kerja yang penting bagi pemimpin atau manajer perusahaan untuk mengawasi karyawan dalam mengikuti prosedur kerja dan peraturan kerja perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan (TBD Panuluh, A Gilang, 2019) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Ramayana. Dalam penelitian tersebut dapat dilihat bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Berdasar pada uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :
H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Model Penelitian



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut (sugiyono,2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut

(Sugiyono, 2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari motivasi (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

3.2 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang melakukan produksi secara langsung (direct) pada PT Applicat Indonesia. Karyawan produksi yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang melakukan proses produksi yaitu mengolah bahan baku menjadi bahan setengah jadi atau memproses bahan setengah jadi menjadi produk yang sudah jadi.

Sample yang digunakan adalah sample jenuh yaitu seluruh populasi karyawan produksi PT Applicat Indonesia yang berjumlah 40 orang. Menurut (Arikunto, 2019), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20–25% dari jumlah populasinya.

Skala pengukuran penelitian menggunakan skala likert menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang digunakan mengukur pandangan atau persepsi karyawan tentang fenomena yang terjadi di perusahaannya.

Tabel 2. Tabel skala likert 1 sampai 5

| | Point |
|---------------------------|-------|
| Sangat tidak setuju (STS) | 1 |
| Tidak setuju (TS) | 2 |
| Netral (N) | 3 |
| Setuju (S) | 4 |
| Sangat setuju (SS) | 5 |

3.3 Jenis data dan sumber data

Jenis sumber data adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil pengisian kuisioner yang berasal dari sumber data (karyawan produksi). Sumber data sekunder dimana peneliti tidak langsung menerima data dari sumber data, tapi melalui jurnal atau buku.

3.4 Operasional variabel

Menurut (Sugiono, 2019), definisi operasi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu :

1. Variabel bebas (independen), variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi, komunikasi dan disiplin kerja.
2. Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan

Tabel 3. Tabel Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|------------------|--|---|-------|
| Motivasi | Motivasi kerja karyawan merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan Sumber : (Wibowo, 2020) | 1. Gaji 2. Bonus 3. Jaminan Kesejahteraan Karyawan 4. Perasaan memiliki pekerjaan 5. promosi Sumber : (Sinaga,2019) | 1-5 |
| Disiplin Kerja | Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sumber : (Sutrisno, 2020) | 1. Kesesuaian rencana jadwal 2. Penyelesaian tujuan pekerjaan 3. Pengembangan kemampuan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukum 6. Ketegasan Sumber : (Hasibuan Imamam,2022) | 1-5 |
| Kinerja Karyawan | Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber : (Hasibuan, 2018) | 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama dalam bekerja Sumber : (Indahingwati & Nugroho, 2020) | 1-5 |

3.5 Alat Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini diperlukan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dipahami dan bermanfaat sebagai solusi atas permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.5.1 Uji Validasi

$$r = \frac{n \sum - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = nilai skor butir

y = nilai skor total
N = jumlah responden

Kriteria pengambilan keputusan pengujian validitas:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan kuesioner tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka dapat disimpulkan kuesioner tidak valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = koefisien reliabilitas instrument
 k = jumlah butir pertanyaan yang sah
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir
 σ_t^2 = varian skor total

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji reliabilitas:

1. Jika hasil koefisien Alpha $>$ dari taraf signifikansi 0,6, maka dapat disimpulkan kuesioner reliabel.
2. Jika hasil koefisien Alpha $<$ dari taraf signifikansi 0,6, maka dapat disimpulkan kuesioner tidak reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data validitas dan reliabilitas normal atau tidak (Sugiyono, 2018). Data model regresi yang baik adalah data yang normal atau mendekati normal dalam pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai probabilitas $>$ 0,05 maka dapat dikatakan normal.
2. Apabila nilai probabilitas $<$ 0,05 maka dapat dikatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independent (Sugiyono, 2018). Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala Multikolinieritas yaitu dengan menggunakan metode tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut kriteria pengambilan keputusan uji multikolinieritas:

1. Jika nilai tolerance $>$ 0,10 dan nilai VIF $<$ 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $<$ 0,10 dan nilai VIF $>$ 10, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan lain (Sugiyono, 2018). Untuk mengetahui ada

atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Glejser dengan cara melakukan regresi variabel independen dengan nilai residualnya. Berikut kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut hemokedastisitas atau bebas dari heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Goodness of Fit

Uji Goodness of Fit adalah pengujian kecocokan atau kebaikan sesuai antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) tertentu dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapannya (frekuensi teoritis). Uji ini digunakan untuk menguji apakah data sample cocok dengan distribusi dari populasi tertentu.

a. Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menjelaskan jenis variabel dependen. Nilai yang mendekati angka 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan. Kriteria dalam pengambilan keputusan analisis koefisien determinasi R square yaitu:

1. Jika nilai R square mendekati angka 0 maka kemampuan variabel independen tidak berpengaruh
2. Jika nilai R square mendekati angka 1, maka kemampuan variabel independen berpengaruh dapat dikatakan mendekati kebenaran.

b. Uji Signifikan Serentak (Uji F)

Uji Goodness of Fit kata lainnya adalah uji kelayakan atau uji signifikan, uji ini biasanya digunakan untuk pengeujian hipotesis kompatibilitas, atau merupakan pengujian hipotesis yang menentukan apakah suatu himpunan frekuensi yang diharapkan sama dengan frekuensi yang didapat dari suatu distribusi.

3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui peran dari masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berikut rumus analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Komunikasi

X_3 = Disiplin Kerja

e = Standart error

3.5.6 Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Keputusan menggunakan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka:

1. H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai signifikansi t hitung $> 0,05$ atau t hitung $< t$ table

2. H1 diterima dan H0 ditolak jika nilai signifikansi t hitung $< 0,05$ atau t hitung $> t$ table

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Anggarwati, M. S., & Nurchayanto, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil*. 2(April), 1009–1018.
- Bantaeng, K., & Syahrir, I. E. (2019). *YUME : Journal of Management*. 2(1).
- Damayanti, W. A. (2022). *Analisis Disiplin Kerja Terhadap Turn Over Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Tomo Food Industri Sumedang*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Faizah, A. F. (2020). *FAKULTAS EKONOMI NIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) FAKULTAS EKONOMI NIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)*.
- Fatmah, A. A., & Anggraini, D. T. (2022). Determinan Kinerja Manajerial Dimoderasi Locus of Control. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(1), 29. <https://doi.org/10.24853/jago.3.1.29-44>
- Fortuna, S., Sinaga, N. A., Hutagalung, H., Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, S., & Tengah, T. (2023a). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mujur Timber The Influence of Motivation and Training on Employee Performance at PT Mujur Timber I N D E X E D I N E M A I L. In *Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)* (Vol. 6).
<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>
- Fortuna, S., Sinaga, N. A., Hutagalung, H., Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga, S., & Tengah, T. (2023b). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mujur Timber The Influence of Motivation and Training on Employee Performance at PT Mujur Timber I N D E X E D I N E M A I L. In *Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)* (Vol. 6).
<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>
- Harefa, D., Telaumbanua, T., Sarumaha, M., & Ndururu, K. (2020). *Peningkatan Hasil Belajar IPA pada Model Pembelajaran Creative Problem Solving (CPS)*. 3(1), 1–18.
<https://doi.org/10.35724/musjpe.v3i1.2875>
- Hasan, J. (n.d.). *KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV FOUNTAIN MEDAN. Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar*. 2(1).
- N Andriyani, R Hamzah, R. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Varibel Intervening PADA PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Nurdiana, E. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Ciledug*. 3(1), 31–41.
- Nurjaya, N. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA*. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Pramesti, D., Azizah, N., Hasanudin, M., & Hartono, T. (2020). *The Effect of Accounting Information Systems (AIS), Leadership Style , Motivation , and Working the environment on the Employee ' s Performance at Badan Keuangan Daerah (BKUD) Regency Semarang*. 1(2), 59–65.
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
<https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1662>

- Rasyid, Mhd. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Resta, N., & Endratno, H. (n.d.). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Aji Wonosobo. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 6).
<https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2).
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Sugiyono. (2018a). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 2017, 32–41.
- Sugiyono. (2018b). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 2017, 32–41.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8 Purwokerto*.
<http://kelembagaan.ristekdikti.go.id/index.php/2018/01/19/perguruan-tinggi-di->
- Usoh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TASIK RIA RESORT THE IMPACT OF WORK ETHICS, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT TASIK RIA RESORT. *Pengaruh Etos Ker... 2126 Jurnal EMBA*, 8(1), 2126–2136.
- Veronica, V., Chandra, W., Utama, T., Sutarno, S., Akbar, F., & Hutabarat, M. (2021). *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT International Business Futures*. 285–289.

