



PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM EKA KARYA SEJAHTERA PLEMAHAN

Ryan Oky Selfa Yanuar Erwin Syahputra, Iing Sri Hardiningrum

Universitas Islam Kadiri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 2023

Revised Oktober 2023

Accepted Oktober 2023

Available online Oktober 2023

Keywords: HR developmen; training; job satisfaction.

Kata Kunci : Pengembangan SDM; Pelatihan; Kepuasan Kerja



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Eka Karya Sejahtera Plemahan. Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Eka Karya Sejahtera Plemahan, karena penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari data primer yang langsung dari responden dengan memberikan kuesioner pada karyawan dan dari data sekunder buku-buku dan jurnal yang ada. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

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

Abstract

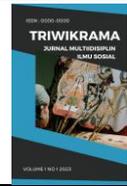
This study aimed to determine the effect of communication, work motivation and work discipline on employee performance at the Eka Karya Sejahtera Plemahan. The population and sample used in this research were 33 employees at the Eka Karya Sejahtera Pringan Savings and Loans Cooperative, because this research used a saturated sampling technique. The data used in this research was obtained from primary data directly from respondents by giving questionnaires to employees and from secondary data from existing books and journals.

The data analysis techniques in this research are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, and Hypothesis Test. The results of this research show that communication (X1) has a partially significant effect on employee performance (Y). Work motivation (X2) has a partially significant effect on employee performance (Y). Work discipline (X3) has a partially significant effect on employee

Email : Ryanokyselfayanmar@mail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



performance (Y). Communication (X1), Work Motivation (X2), Work Discipline (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y)

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

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi canggih di era modernisasi ini membuat dunia bisnis menghadapi persaingan yang ketat. Dengan demikian, perusahaan dengan daya saing kualitas terbaik dapat memberikan semua layanan yang diinginkan sekarang dan di masa depan. Setiap bisnis harus mampu mengelola sumber dayanya sendiri untuk menghadapi tantangan di depan dengan lebih baik dan menjaga agar bisnis tetap berjalan dengan baik. F.H. Kalesaran (2014:185) “Salah satu elemen terpenting yang mempengaruhi perkembangan atau kemunduran suatu organisasi adalah sistem manajemen sumber daya manusianya. Setiap perusahaan berupaya untuk menarik sumber daya manusia yang dapat membantu mencapai tujuannya. Karena tenaga kerja adalah sumber kehidupan dan kebutuhan paling penting bagi perusahaan, maka hal ini tidak dapat diabaikan. Tenaga kerja yang tidak bersedia menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di sekitar mereka merupakan ancaman serius terbesar terhadap stabilitas perekonomian.

Kinerja karyawan merupakan topik yang selalu menjadi pemberitaan dan menjadi bahan perdebatan yang tiada habisnya. Banyak faktor internal dan eksternal yang berkontribusi terhadap pengembangan kinerja karyawan yang efektif dan efisien di suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan adalah tingkat komunikasi, inspirasi, dan etos kerja yang ditanamkan pemimpin perusahaan kepada tenaga kerjanya. Kinerja yang baik menuntut komunikasi internal yang kuat, jelas dan ringkas. Pekerjaan akan selesai lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik jika ada komunikasi yang kuat selama proses berlangsung. Jika tidak ada hambatan terhadap arus informasi dalam organisasi, komunikasi akan efektif. Ketika arus informasi dan masalah komunikasi buruk, tujuan yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Komunikasi di dalam perusahaan atau organisasi berkaitan juga dengan motivasi. Motivasi sebagai salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan bila menginginkan semangat yang muncul pada diri setiap karyawan. Azar & Shafighi dalam Ulfa (2019) menyatakan bahwa salah satu alasan keberhasilan karyawan dan organisasi adalah adanya faktor motivasi yang tinggi, dan konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan peluang kerja. Motivasi merupakan faktor yang lebih berorientasi pada perilaku dalam organisasi. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk lebih mengerahkan tenaga dan berpikir untuk mencapai tujuan perusahaan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, ada kepuasan dan fleksibilitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi, disiplin memegang peranan penting. Disiplin menunjukkan bagaimana karyawan mengikuti peraturan yang berlaku di perusahaan. Menurut Tohardi dalam Maitimu et al (2018) menjelaskan bahwa Disiplin adalah kegiatan yang dilakukan dengan mengikuti aturan yang ada dalam bentuk aturan tertulis dan tidak tertulis. Disiplin karyawan dapat dilaksanakan dengan menetapkan peraturan-peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Aturan sangat diperlukan untuk membimbing dan menasihati karyawan dalam menciptakan ketertiban yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja dan prestasi kerja karyawan akan meningkat untuk mendukung kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan sulit



mencapai tujuannya jika karyawannya tidak mengikuti disiplin yang baik, yaitu. tidak mengikuti dan melaksanakan peraturan yang ada. Jika karyawan mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan dan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, hal ini menciptakan iklim bisnis yang lebih kondusif yang berdampak positif pada operasional perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berharap agar karyawan perusahaan dapat mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Peningkatan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Fungsi komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang kurang baik akan menimbulkan dampak negatif bagi sebuah organisasi atau perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kinerja karyawan tersebut, Oleh karena itu setiap organisasi wajib memikirkan komunikasi, motivasi dan disiplin yang ada di dalam organisasi tersebut supaya bisa menjadikan organisasi menjadi organisasi yang cukup kondusif. Permasalahan ini juga terjadi disalah satu koperasi yang ada di Desa Kayen Lor, Kecamatan Plemahan, Kabupaten Kediri yaitu Koperasi Simpan Pinjam Eka Karya Sejahtera.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Adapun permasalahan komunikasi pada instansi perusahaan ini yang masih belum efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari seluruh elemen dalam perusahaan baik pimpinan hingga bawahan. Kurangnya komunikatif pimpinan terhadap karyawan terjadi dengan terlihatnya pimpinan koperasi yang jarang berinteraksi langsung dengan bawahnya, baik dengan kepala divisi maupun dengan karyawan sehingga keluhan kesah karyawan tidak tersampaikan dengan maksimal. Karyawan juga mengeluhkan jika apabila menyampaikan aspirasi, penanganannya sangat lambat dan terkadang pimpinan acuh menerima aspirasi dari mereka. Permasalahan dalam komunikasi ini mengakibatkan melambatnya kinerja dan iklim lingkungan kerja di dalamnya yang kurang kondusif dan koordinasi antar divisi yang dimana menjadi berjalan tidak lancar.

Kurangnya dalam motivasi bekerja yang ada dalam lingkungan para karyawan juga sangat terlihat. Peneliti memawancara salah satu karyawan bahwa di dalam perusahaan tidak memberikan insentif bilamana karyawan lembur dalam bekerja. Karyawan merasa tidak mempunyai gairah bekerja jika mendapatkan jam lembur dan tidak ada insentif yang diberikan. Motivasi berupa pengakuan atau pujian dari rekan kerja dan pimpinan perusahaan masih sangat rendah. Dimana dari segi kebutuhan penghargaan jarang sekali diberikan perusahaan jika karyawan menorehkan prestasi dengan tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Permasalahan bukan hanya komunikasi dan motivasi saja dalam perusahaan ini. Persoalan tentang kesadaran disiplin karyawan dalam perusahaan juga masih sangat rendah. Terlihat bahwa disiplin kerja karyawan masih lemah, hal ini tercermin dari beberapa karyawan yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik dan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai kewajiban karyawan. Terdapat karyawan yang tidak mengindahkan aturan waktu kerja, terlihat masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu, pada jam kerja masih ada karyawan yang berada di luar halaman kantor dan tidak menunjukkan bahwa karyawan tidak sedang bekerja. Karyawan juga menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, karyawan cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal seperti inilah yang menunjukkan bahwa tidak disiplin terhadap waktu



kerja atau peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga sikap disiplin baik atau tidak baik juga dapat menentukan hasil kerja yang sesuai dengan sikap yang diperlihatkan oleh karyawan. Koperasi Simpan Pinjam Eka Karya Sejahtera kurang menganggap penting komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Padahal dengan meningkatkan itu semua akan memunculkan komitmen pada karyawan dan organisasi tersebut serta memberikan kondusifitas dalam perusahaan atau organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Komunikasi

Achmad dalam Wage Ummami (2022) “komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi-informasi antara pengirim informasi ke penerima informasi juga bisa diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerima berita atau informasi dari seorang kepada orang lain”. Arni dalam Daulay (2020) “Komunikasi adalah tukar menukar informasi secara verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk merubah perilaku”.

B. Unsur Komunikasi

Dalam komunikasi agar berjalan secara kompleks dan terus-menerus sehingga banyak variable dan beberapa unsur yang menentukannya. Unsur-unsur dalam komunikasi terdapat beberapa hal yang bisa berpengaruh dalam setiap proses komunikasi. Kotler dalam Arni (2017) menjelaskan komunikasi dimungkinkan karena beberapa elemen terlibat dalam membangun komunikasi. Berikut ini menjelaskan bahwa ada enam unsur komunikasi. Komunikasi terdiri dari pengirim, penerima, pesan, media, umpan balik atau *feedback*.

Pengirim adalah pihak yang mengirimkan informasi kepada pihak lain atau bisa disebut penerima. Pengirim mempunyai berbagai jenis pesan yang akan disampaikan kepada pihak yang menerima pesan tersebut. Contoh informasi bisa berupa gagasan, ide, perintah, pertanyaan dan pernyataan. Tetapi pengirim juga tidak bisa langsung mengirimkan atau menyampaikan informasi. Pengirim harus merangkai dan membentuk sebuah pesan yang akan disampaikan menggunakan kalimat yang sederhana dan mudah di mengerti penerima informasi.

Penerima dalam hal ini merupakan pihak yang menjadi sasaran suatu pesan atau informasi yang dikirimkan oleh pengirim pesan. Sebelum menerima pesan, penerima pesan harus bisa memahami, menerjemahkan dan menafsirkan informasi yang dikirimkan oleh pengirim.

Pesan yang di dalamnya bisa berisi informasi, ide, atau berita yang disampaikan oleh pengirim kepada penerima. Di dalam pesan bisa berisi kata-kata, gambar, tulisan. Sebuah pesan juga dapat mempengaruhi dan mengubah pola pikir penerima pesan.

Komunikasi yang dilakukan pelaku pengirim informasi memerlukan media untuk berkomunikasi. Media komunikasi merupakan sarana yang dilakukan oleh pengirim pesan untuk menyampaikan pesan. Dalam perihal berkomunikasi, pesan akan diterima oleh panca indra dan di proses dalam pikiran dan menghasilkan timbal balik. Pemilihan media atau sarana komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan tergantung pada jenis, sifat dan bentuk pesan yang akan disampaikan.

Umpan balik atau *feedback* adalah respon yang diberikan oleh penerima pesan untuk menanggapi pesan yang sudah diterima oleh pengirim pesan. Umpan balik memang memiliki peran yang cukup penting dalam tercapainya komunikasi. Umpan balik dari penerima pesan



mengukur apakah komunikasi yang sedang berlangsung berjalan dengan baik, dapat atau tidaknya tujuan komunikasi tercapai, dan apakah penerima pesan memahami pesan yang disampaikan.

C. Jenis Komunikasi

Komunikasi merupakan cara penyampaian pesan atau informasi. Untuk menyampaikan informasi, orang harus memilih metode komunikasi yang tepat. Tujuannya agar informasi atau pesan yang akan disampaikan sampai kepada orang lain dengan benar tanpa salah paham atau salah tafsir. Ada berbagai macam jenis komunikasi yang semuanya memiliki tujuan yang kurang lebih sama yaitu menyampaikan informasi. Sutrisno dalam Dauly (2020), menjelaskan bahwa terdapat jenis komunikasi yang di bagi beberapa jenis komunikasi antara lain Komunikasi Verbal, Komunikasi Non-Verbal, Komunikasi dari Atas ke Bawah (*downward communication*), Komunikasi dari Bawah ke Atas (*upward communication*), Komunikasi Lateral atau Horizontal, Komunikasi Diagonal.

Komunikasi verbal adalah pertukaran ide lisan atau tertulis yang melibatkan simbol atau kata-kata. Manusia mampu berkomunikasi secara verbal. Tidak ada organisme lain yang mampu menggunakan bahasa untuk mengungkapkan banyak makna. Karena komunikasi verbal dapat digunakan untuk menetapkan tujuan, mengembangkan strategi, dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan, maka komunikasi verbal dapat digunakan dengan sukses. Komunikasi non-verbal juga sama pentingnya dengan komunikasi verbal, karena keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Komunikasi non-verbal adalah proses komunikasi dimana pesan disampaikan tanpa kata-kata. Contohnya menggunakan gerak isyarat, bahasa tubuh, ekspresi wajah dan sebagainya.

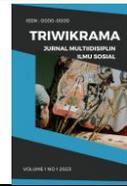
Komunikasi non-verbal juga sama pentingnya dengan komunikasi verbal, karena keduanya bekerja sama dalam proses komunikasi. Komunikasi non-verbal adalah proses komunikasi dimana pesan disampaikan tanpa kata-kata. Contohnya menggunakan gerak isyarat, bahasa tubuh, ekspresi wajah dan sebagainya.

Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dalam hal ini memiliki arti komunikasi yang dimulai dan dilakukan dari puncak level tertinggi ke level bawahnya atau terendah sesuai struktural dalam organisasi. Contoh pimpinan memberikan arahan ,informasi, saran serta evaluasi kepada pegawai yang dibawahnya.

Komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) kebalikan dari komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*). Komunikasi dari bawah ke atas merupakan penyampaian informasi dari bawahan atau karyawan kepada atasan (pimpinan). Biasanya ini terjadi ketika bawahan ingin mengirimkan saran, ide, keluhan, laporan. Apa yang bawahan sampaikan bisa menjadi informasi penting untuk keputusan atasan.

Komunikasi lateral atau horizontal merupakan komunikasi antara individu atau kelompok pada tingkat yang sama. Contoh arah komunikasi ini adalah percakapan antara akuntan pribadi, percakapan antara supervisor, percakapan antara manajer dan kolega. Konteks komunikasi ini adalah koordinasi untuk saling memberikan informasi.

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok pada bagian berbeda dan tingkatan yang berbeda. Komunikasi ini sering terjadi pada organisasi besar dimana ketergantungan antar departemen yang berbeda sangat tinggi.



D. Indikator Komunikasi

Wibowo (2017:171) Indikator komunikasi antara lain :

- 1) **Kemudahan dalam memperoleh informasi.**
Jika informasi dapat diperoleh dengan mudah melalui proses komunikasi, maka akan terjadi perpindahan pemikiran, konsep, dan pemahaman yang lancar dari satu orang ke orang lain, yang akan menghasilkan kinerja seseorang yang baik.
- 2) **Intensitas komunikasi.**
Alur komunikasi akan membaik jika banyak terjadi pembicaraan yang baik. Berlangsungnya proses komunikasi dalam suatu organisasi sangat bergantung pada intensitas komunikasi.
- 3) **Efektivitas komunikasi**
Kemampuan berkomunikasi secara efektif menunjukkan bersifat langsung, artinya sering dilakukan dalam pertemuan tatap muka agar orang lain lebih mudah memahami apa yang ingin disampaikan oleh komunikator.
- 4) **Tingkat pemahaman pesan.**
Tergantung pada tingkat pemahaman seseorang, seseorang dapat memahami apa yang komunikator coba sampaikan kepada penerimanya. Seseorang atau penerima akan lebih mudah menyerap dan menyerap informasi bila ada komunikasi yang jelas dan efektif.
- 5) **Perubahan sikap.**
Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima pesan maka akan terjadi perubahan sikap sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

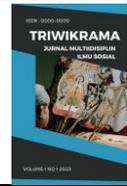
E. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2010:141) “Motivasi adalah memberikan tenaga penggerak yang membangkitkan semangat kerja, sehingga dapat bekerja sama, efektif dan jujur dalam segala hal untuk mencapai kepuasan”. Edy dalam Hustia (2020) “Motivasi adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mengendalikan perilaku seseorang”. Sedangkan, Sunyoto (2013) “ Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang mendorong tindakan individu untuk melakukan tindakan tertentu guna memenuhi keinginannya.

F. Teori Dua Faktor Frederich Herzberg

Muhfizar et al. (2021) mengemukakan teori ini menjelaskan bagaimana kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi. Dalam teori yang dikembangkan oleh Herzberg bersama mahasiswanya dikatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan, motivasi seorang pegawai dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- 1) **Faktor Motivator (*Motivator Factors*).** Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk berprestasi atau berprestasi lebih baik. Dorongan ini berasal dari dalam diri seseorang atau bersifat internal. Faktor yang relevan adalah prestasi, pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir dan pengakuan dari orang lain.
- 2) **Faktor Hygiene (*Hygiene Factors*).** Faktor hygiene adalah faktor yang menjadikan adanya perasaan tidak puas dalam diri seseorang. Faktor ini berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku dalam kehidupan seseorang atau bersifat



ekstrinsik. Faktor ini di antaranya status seseorang di tempat bekerja, hubungan seorang pekerja dengan atasan, hubungan dengan rekan sejawat, imbalan dari hasil kerja yang layak, aturan yang terdapat dalam organisasi, sistem administrasi dalam organisasi dan keadaan dari pekerjaan yang menjadi tugas seseorang. Kekurangan pada faktor-faktor ini akan menimbulkan rasa tidak puas.

G. Teori X dan Teori Y Douglas McGregor

Muhfizar et al. (2021) mengemukakan Teori ini dikembangkan oleh Douglas McGregor pada tahun 1960 dan telah digunakan dalam manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, komunikasi organisasi dan pengembangan organisasi. Teori X berkaitan dengan teori manajemen tradisional yaitu pemimpin lebih menyukai gaya otoriter dalam kepemimpinannya, dan tipe pegawai ini adalah pegawai yang selalu menunggu perintah pimpinan dalam bekerja. Teori X cenderung memiliki banyak asumsi negatif, yaitu:

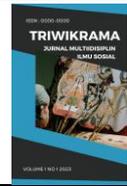
- 1) Para pekerja akan menghindari dari tanggung jawabnya karena ada kecenderungan tidak menyukai pekerjaannya.
- 2) Para pekerja harus selalu diawasi dan diberikan peringatan akan adanya sanksi.
- 3) Para pekerja diasumsikan sebagai seorang yang oportunistis yang akan mengutamakan kepentingan dan kesenangan pribadi.

Manajer yang percaya pada asumsi ini merancang sistem pemantauan karyawan yang kuat. Manajer percaya bahwa pengawasan dari luar adalah cara terbaik untuk menangani karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Teori Y berkaitan dengan asumsi manajemen modern yaitu bahwa manajer lebih menyukai gaya kepemimpinan yang demokratis, sedangkan karyawan yang demikian adalah karyawan yang sadar akan tanggung jawab pekerjaannya sehingga akan bekerja tanpa menunggu perintah, tanpa pengawasan yang ketat. Teori Y cenderung memiliki banyak asumsi positif, yaitu:

- 1) Karyawan akan bekerja secara alami, mampu menentukan waktu untuk bekerja, dan waktu untuk bersantai.
- 2) Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab.
- 3) Karyawan mampu membuat keputusan yang inovatif.

H. Teori Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal sangat penting untuk mempertahankan tingkat produktivitas tinggi dan kinerja puncak. Nawawi dalam Anshar (2017) menjelaskan “motivasi eksternal adalah pendorong kerja yang berasal dari luar diri pekerja sebagai individu yang berupa suatu kondisi yang menuntut pelaksanaan pekerjaan secara maksimal. Jika sebuah perusahaan tidak menawarkan kondisi kerja, upah, tunjangan atau keamanan kerja yang layak, akan sulit untuk menarik karyawan yang baik dan perputaran kerja dan ketidakhadiran akan meningkat. Manullang dalam Anshar (2017) Lingkungan kerja, gaji yang cukup, pengawasan yang efektif, keamanan kerja, jabatan dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel merupakan beberapa elemen yang mempengaruhi motivasi eksternal. Sarana dan prasarana di tempat kerja secara keseluruhan merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi ruang kerja, peralatan, pencahayaan, keheningan, kebersihan, dan hubungan kerja antar yang hadir. Selain itu, kompensasi juga penting. Sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi keluarga dan diri mereka sendiri adalah kompensasi. Motivasi karyawan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat upah. Perusahaan di dalamnya terdapat supervisi.

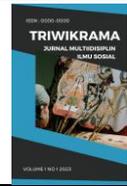


Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Supervisi sangat dekat dengan karyawan dan bertemu dengan karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Tanggung jawab manajerial supervisor mempunyai dampak besar terhadap bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja. Setiap orang termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan segala yang mereka miliki kepada organisasi jika mereka yakin posisi mereka menawarkan janji karir yang jelas. Mereka tidak hanya bekerja untuk hari ini; mereka ingin tetap bekerja di perusahaan yang sama hingga pensiun sehingga mereka tidak perlu sering berpindah-pindah. Ketika sebuah perusahaan dapat memastikan kemajuan karier di masa depan, peningkatan pangkat, dan prospek pengembangan yang prospektif, hal ini tercapai. Setiap orang dalam suatu pekerjaan mempunyai keinginan untuk mencapai status atau jabatan tertentu.. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari. Perusahaan besar cenderung membuat sistem dan prosedur kerja yang harus diikuti oleh semua karyawan. Dapat menyebut sistem dan prosedur kerja ini sebagai peraturan yang berlaku, dan mengatur dan melindungi karyawan. Ini semua adalah aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, termasuk hak dan tanggung jawab pekerja, kompensasi, promosi, transfer, dan lainnya. Secara umum, peraturan bersifat protektif dan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini terlihat pada banyak perusahaan besar yang menerapkan sistem prestasi kerja yang mendalam membayar upah kepada karyawannya. Penting agar semua aturan yang berlaku di perusahaan dikomunikasikan kepada karyawan se jelas mungkin. Sehingga karyawan dapat mengontrol pekerjaannya.

I. Indikator Motivasi Kerja Eksternal

Hamzah B. Uno (2013:73) mengemukakan indikator motivasi kerja eksternal antara lain :

- 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
Dimensi selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya dimaknai salah satu dorongan mereka bekerja yaitu dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari adalah kegiatan ekonomi yang berupa pekerjaan atau mata penghidupan.
- 2) Karyawan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
Pada hal ini karyawan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. Karyawan membutuhkan pujian yang diberikan atasan maupun rekan kerja dapat menumbuhkan semangat dan gairah kerja. Artinya pada hal ini karyawan membutuhkan pujian dalam rangka meningkatkan kinerjanya.
- 3) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
bekerja dengan ingin memperoleh insentif dimaknai dimana karyawan ingin memperoleh tambahan penghasilan berupa insentif lainnya selain insentif kehadiran. Pasalnya nilai materil insentif kehadiran dirasa belum optimal, sehingga kurang menumbuhkan semangat atau motivasi kerja. Oleh karenanya



dalam aspek ini menilai pihak perusahaan harus mempertimbangkan penerapan pemberian insentif. Jika insentif finansial belum dapat diterapkan oleh perusahaan, perusahaan dapat memilih menerapkan insentif non finansial yakni dengan memberikan ganjaran bagi pegawai yang bukan berbentuk keuangan, dalam hal ini merupakan kebutuhan karyawan yang bukan berwujud uang.

- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Perhatian dalam hal kegiatan ini yang dilakukan seseorang dalam hubungannya dengan pemilihan rangsangan yang datang dari lingkungan. Lingkungan dalam hal ini, perhatian yang diberikan atasan maupun rekan kerja. Menilai hal kecil yang dapat dilakukan manajemen atau perusahaan untuk menumbuhkan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja adalah dengan menjalin komunikasi yang baik (interaksi dengan atasan) tegur sapa, senyum sapa, dan memberikan perhatian kepada karyawan.

J. Pengertian Disiplin Kerja

Siagian (2018:24) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan bertujuan agar ada peningkatan rasa sadar dalam diri sehingga dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan”. Afandi dalam Prasetiyo et al. (2021) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

K. Jenis Disiplin Kerja

Disiplin yang diterapkan terhadap anggota atau pekerja harus diterapkan dengan cara yang sama. Akibatnya, setiap orang yang melanggar peraturan akan dikenakan tindakan disipliner, termasuk manajer dan pemimpin yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan contoh bagi anggota stafnya, dan tidak ada seorang pun yang akan diberi perlakuan khusus. Mangkunegara (2017:129) menjelaskan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin preventif
Sebuah strategi untuk mendorong karyawan agar mematuhi dan mematuhi standar, konvensi, dan kebijakan tempat kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Disiplin korektif
Strategi pengorganisasian pekerja agar mengikuti peraturan dan mengarahkan mereka agar sesuai dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan.
- 3) Disiplin progresif
Kegiatan yang mempunyai hukuman terburuk untuk pelanggaran yang berulang.

L. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2010:194) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja antara lain :

- 1) Mematuhi segala peraturan perusahaan. Proses pelaksanaan pekerjaan, karyawan harus mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu yang efektif. Waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan harus digunakan sebanyak mungkin oleh individu untuk mengejar target



yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

- 3) Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. Tanggungjawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Tingkat absensi. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

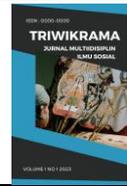
M. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat lebih cepat mencapai tujuannya, tetapi jika kinerja karyawan buruk maka yang terjadi sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Fahmi dalam Sunarto (2021) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama beberapa periode”.

Mohamad Mahsun dalam Daulay (2020) menyatakan bahwa “Kinerja adalah uraian tentang tingkat efektivitas pelaksanaan kegiatan atau program atau kebijakan dalam melaksanakan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis organisasi”.

N. Unsur Penilaian Kinerja

Tohardi dalam Kumarawati et al. (2017) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai kinerja yaitu Kesetiaan (loyalitas), Tanggungjawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Daerah Organisasi, Orientasi terhadap pelayanan, Inisiatif (prakarsa) Karyawan, Keberhasilan. Karyawan yang loyal menunjukkan loyalitas mereka terhadap pekerjaan dalam jangka waktu yang lebih lama. Loyalitas kerja karyawan tercermin dari sikap memiliki keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya, pelaksanaan tugas yang bertanggung jawab, kejujuran dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, kedisiplinan, menjaga citra dan loyalitas. Tanggung jawab lebih mengacu pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta menanggung resiko sebagai akibat dari keputusan atau tindakannya. Dalam ketaatan mengacu pada kemampuan karyawan untuk mematuhi semua peraturan, ketetapan dan peraturan instansi yang berlaku, mematuhi perintah resmi dari atasan yang berwenang dan tidak melanggar larangan yang ditetapkan oleh perusahaan atau perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak. Karyawan yang bekerja dengan jujur menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Kejujuran mengacu pada ketulusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan fakta bahwa dia tidak akan menyalahgunakan kekuasaan yang diberikan kepadanya. Kerjasama merupakan tenaga kerja yang bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas tertentu dan bekerja untuk mencapai efisiensi dan hasil terbaik. Kerjasama antar rekan kerja tersebut mengarah pada hubungan yang harmonis, sehingga permasalahan pekerjaan dapat teratasi. Dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab pegawai selalu bertindak sesuai dengan kewenangan organisasi. Dalam orientasi kerja diharapkan pelayanan yang maksimal, kesalahan yang dapat diminimalisir. Karyawan harus mempresentasikan ide atau inisiatif apa pun yang mereka miliki untuk meningkatkan



kemajuan organisasi. Hasil akhir yang diharapkan oleh organisasi adalah keberhasilan kerja para pegawai demi kemajuan organisasi.

O. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

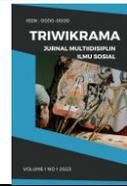
Menurut Harbani Pasolong dalam Viska (2019) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu :

- 1) Kemampuan
Yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan
Yaitu kesediaan untuk melakukan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Energi
Yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energy, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi
Yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah pekerjaan.
- 5) Kompensasi
Yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan Tujuan
Yaitu tujuan yang harus dicapai pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

P. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017:75) mengemukakan indikator kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja
Menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan terorganisir, terperinci, dan relevan dengan tetap memperhatikan volume tenaga kerja. Pekerjaan dengan standar tinggi dapat membantu mencegah kesalahan, sehingga membantu memajukan perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja
Menunjukkan keragaman jenis pekerjaan yang dilakukan sekaligus sehingga efisiensi dan efektivitas dapat dilaksanakan sejalan dengan tujuan bisnis.
- 3) Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pekerja menerima dan menyelesaikan tugasnya, bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari.
- 4) Kerjasama
Kesediaan individu untuk bekerjasama dengan pegawai lain baik di dalam maupun di luar pekerjaan, baik secara vertikal maupun horizontal, guna meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Inisiatif



Inisiatif internal dalam diri dari anggota staf untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah di tempat kerja tanpa menunggu instruksi dari atasan atau mengambil kepemilikan atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan.

3. Metodologi

A. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Eka Karya Plemahan Kediri yang beralamat di Desa Kayen Lor, Kecamatan Plemahan, Kabupaten Kediri.

B. Populasi Penelitian

Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Eka Karya Sejahtera Plemahan yaitu sebanyak 33 orang.

C. Sampel

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel berjumlah 33 orang sama dengan jumlah populasinya, karena penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Studi Literatur
5. Angket

4. Hasil dan Pembahasan

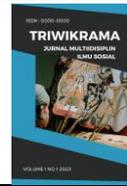
A. Uji Validitas

1) Variabel Komunikasi

Item Kuesioner	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Standar Validitas	Keterangan
X1.1	0,398	0,022	0.05	Valid
X1.2	0,739	0,000	0.05	Valid
X1.3	0,749	0,000	0.05	Valid
X1.4	0,581	0,000	0.05	Valid
X1.5	0,663	0,000	0.05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.8 uji validitas komunikasi (X1) dengan jumlah item pada instrumen sebanyak 5 pertanyaan kuesioner, dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas semua item pernyataan untuk variabel komunikasi (X1) adalah valid, karena dari semua item kuesioner nilai probabilitas korelasi [sig(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05.



2) Variabel Motivasi Kerja

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Standar Validitas	Keterangan
X2.1	0,638	0,000	0.05	Valid
X2.2	0,749	0,000	0.05	Valid
X2.3	0,774	0,000	0.05	Valid
X2.4	0,774	0,000	0.05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.9 uji validitas motivasi kerja eksternal (X2) dengan jumlah item pada instrumen sebanyak 4 pertanyaan kuesioner, dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas semua item pernyataan untuk variabel motivasi kerja eksternal (X2) adalah valid, karena dari semua item kuesioner nilai probabilitas korelasi [sig(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05.

3) Variabel Disiplin Kerja

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Standar Validitas	Keterangan
X3.1	0,663	0,000	0.05	Valid
X3.2	0,605	0,000	0.05	Valid
X3.3	0,820	0,000	0.05	Valid
X3.4	0,669	0,000	0.05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.10 uji validitas disiplin kerja (X3) dengan jumlah item pada instrumen sebanyak 4 pertanyaan kuesioner, dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas semua item pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X3) adalah valid, karena dari semua item kuesioner nilai probabilitas korelasi [sig(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05.

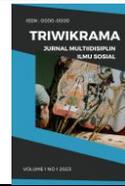
4) Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Standar Validitas	Keterangan
Y1.1	0,697	0,000	0.05	Valid
Y1.2	0,766	0,000	0.05	Valid
Y1.3	0,641	0,000	0.05	Valid
Y1.4	0,609	0,000	0.05	Valid
Y1.5	0,499	0,003	0.05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.11 uji validitas kinerja (Y) dengan jumlah item pada instrumen sebanyak 5 pertanyaan kuesioner, dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji validitas semua item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) adalah valid, karena dari semua item kuesioner nilai probabilitas korelasi [sig(2-tailed)] < dari taraf signifikan (α) sebesar 0,05.

B. Uji Reliabilitas



Item Kuesioner	Cronbach Alpha
Komunikasi (X1)	0,618
Motivasi Kerja Eksternal (X2)	0,715
Disiplin Kerja (X3)	0,617
Kinerja Karyawan (Y)	0,643

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,618 > 0,60$. Variabel motivasi kerja eksternal (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,715 > 0,60$. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,617 > 0,60$. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar $0,643 > 0,60$. Nilai *cronbach alpha* seluruh variabel tersebut adalah lebih besar dari 0,60, maka setiap variabel dikatakan reliabel.

C. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,73699375
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,143
	Positive	,087
	Negative	-,143
Test Statistic		,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084 ^c

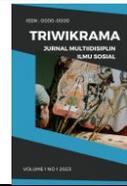
Sumber: SPSS 25.0, 2023

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi normal atau tidaknya suatu variabel. Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar $0,084 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas dikatakan berdistribusi normal.

D. Uji Multikolinieritas

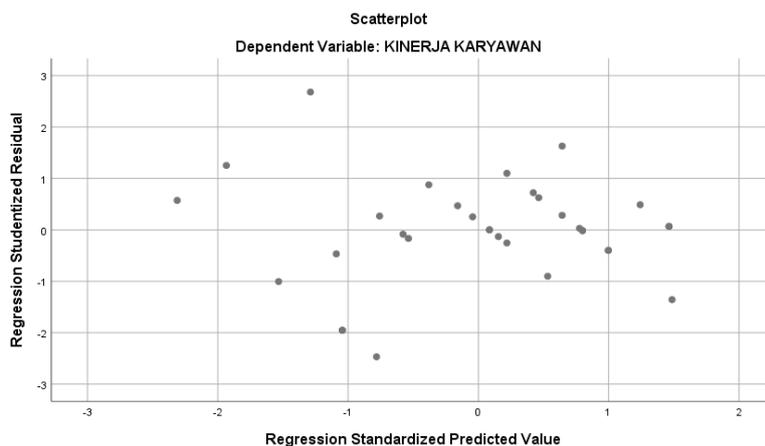
Variabel	Tolerance	Nilai VIF
Komunikasi (X1)	0,785	1,274
Motivasi Kerja Eksternal (X2)	0,387	2,584
Disiplin Kerja (X3)	0,341	2,933

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel komunikasi (X1) adalah sebesar $1,274 < 10$, motivasi kerja eksternal (X2) adalah sebesar $2,584 < 10$ dan disiplin kerja (X3) adalah sebesar $2,933 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas.

E. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS 25.0, 2023

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa hasil pola gambar pada uji heteroskedastisitas *scatterplots* tidak terjadi heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

F. Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation from Linierity</i>
Komunikasi (X1)	0,512
Motivasi Kerja Eksternal (X2)	0,332
Disiplin Kerja (X3)	0,321

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel komunikasi (X1) adalah sebesar $0,512 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel motivasi kerja eksternal (X2) adalah sebesar $0,332 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.



- 3) Nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar 0,321 > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	F hitung	Sig-F	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,881	8,993	0,000	35,669	0,000	Ha ₁ diterima
Motivasi Kerja Eksternal (X2)	0,659	4,401	0,000			Ha ₂ diterima
Disiplin Kerja (X3)	-0,346	-2,349	0,026			Ha ₃ diterima
Konstanta (a)				-2,685		

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -2,685 + 0,881X_1 + 0,659X_2 + (-0,346X_3) + 0$$

Artinya :

- 2,685 artinya apabila komunikasi (X1), motivasi kerja eksternal (X2) dan disiplin kerja (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -2,685.
- b₁ = 0,881 artinya apabila komunikasi (X1) naik 1 (satu) satuan dan motivasi kerja eksternal (X2), disiplin kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,881 satuan.
- b₂ = 0,659 artinya apabila motivasi kerja eksternal (X2) naik 1 (satu) satuan dan komunikasi (X1), disiplin kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,659 satuan.
- b₃ = -0,346 artinya apabila disiplin kerja (X3) naik 1 (satu) satuan dan motivasi kerja eksternal (X2), komunikasi (X1) tetap, maka kinerja (Y) akan turun sebesar -0,346 satuan.

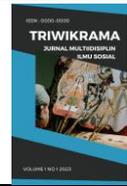
H. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,787	,765	,774

Sumber: SPSS 25.0, 2023

Adjusted R Square adalah sebesar 0,765. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel komunikasi (X1), motivasi kerja eksternal (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan



berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 76,5\% = 23,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

I. Uji Hipotesis

Signifikansi model regresi secara parsial diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa hasil uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1 : nilai signifikan pada variabel komunikasi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a1} diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan pada variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Hipotesis 2 : nilai signifikan pada variabel motivasi kerja eksternal sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a2} diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan pada variabel motivasi kerja eksternal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Hipotesis 3 : nilai signifikan pada variabel disiplin kerja sebesar $0,026 < 0,05$, maka H_{a3} diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan pada variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1) Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel komunikasi (X1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel komunikasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Motivasi Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel motivasi kerja eksternal (X2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a2} diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja eksternal (X2) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$, maka H_{a3} diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4) Komunikasi, Motivasi Kerja Eksternal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, dapat diketahui bahwa hasil uji F pada variabel komunikasi (X1), motivasi kerja eksternal (X2), disiplin kerja (X3) memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a4} diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini membuktikan bahwa variabel komunikasi (X1), motivasi kerja eksternal (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



5. Simpulan

Variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Variabel motivasi kerja eksternal (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a2} diterima dan H_0 ditolak. Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$, maka H_{a3} diterima dan H_0 ditolak. Variabel komunikasi (X1), motivasi kerja eksternal (X2), disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{a4} diterima dan H_0 ditolak.

Daftar Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Anshar, F. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani Indonesia Group. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–11.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Arni, M. (2016). *KOMUNIKASI ORGANISASI* (1st ed.). BUMI AKSARA.
- Daulay, R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- F.H. Kalesaran., S. L. M. P. A. M. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 2, 184–194.
- Hamzah B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Junwinanto (ed.); 1st ed.). BUMI AKSARA.
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). BUMI AKSARA.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Julita, nel arianty. (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.224.63-75>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Maitimu, N. E., Lawalata, V. O., & Hariadi, T. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin



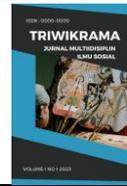
- Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Ambon Kota. *Arika*, 12(2), 79–94. <https://doi.org/10.30598/arika.2018.12.2.79>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mirmansyah. (2019). *PROFITABILITAS MEMEDIASI PENGARUH STRUKTUR MODAL*.
- Muhfizar, Dr. (c) Saryanto, S.Pd.T., M. P., Andria Ningsih, S.E., M. M., Mohammad Rudiyanto. S.S., M. P., Fitri Nasution, S.Pd.I, M. P. ., Nurhikmah, Badrianto, Y., Novia Sandra Dewi, S.E., M. ., Ria Kasanova, M. P., Wardhana, A., Djampagau, H. R. D., & Alfi Rochmi, M. E. S. (2021). *PENGANTAR MANAJEMEN (TEORI DAN KONSEP)* (M. M. Dr. Hartini, S.E. (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. P. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi keli). Rajawali Pers.
- Program, N. S., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA* (Vol. 7, Issue 1).
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Robbins, P. S. dan T. A. J. (2017). *Perilaku Organisasi* (17th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- S.R, R. A. (2018). *Pengaruh Current Ratio, Total Asset Turnover Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Price To Book Value Dengan Return On Asset Sebagai Variabel Intervening*.
- 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>
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (P. D. Sugiyono (ed.); Cetakan Ke). Alfabeta CV.
- Sujawerni, V. W., & Utami, L. R. (2020). *The Master Book of SPSS - Sujarweni 2020.pdf*.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *JURNAL SeMaRaK*, 4(2), 105. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i2.10995>
- Sunyoto. (2013). *Motivasi Kerja dan Gen Z* - Google Books. https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja_dan_Gen_Z/eKzuDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+kerja&printsec=frontcover
- Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Ulfa, Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2. <http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/view/377%0Ahttps://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/viewFile/377/263>
- Umam. (2020). *BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1*. 1–64.
- Viska, A. (2019). *Pengaruh Koordinasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas*

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 9, 2023 pp. 120-130

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



Perindustrian

Perdagangan

Kota

Binjai.

<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/3400>

Wage, U. (n.d.). *Pengantar Manajemen (Konsep dan Pendekatan Teoretis)* - Google Books. 2022. Retrieved November 8, 2022, from https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Manajemen_Konsep_dan_Pendekata/DYplEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=komunikasi+robbins+1996&pg=PA236&printsec=frontcover