

JURNAL

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERURI WIRA TIMUR DI SURABAYA

Oleh :

AFIF ABDUL AZIZ (NIM : 17211294)

Dosen Pembimbing :

**Pierre Patarianto, SE., MM.
Rismawati Sitepu, S.Sos., MM.**

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya. (2) untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya. (3) untuk membuktikan dan menganalisis diantara variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, sedangkan metode penelitian melibatkan dua variabel yaitu variabel independen (kinerja karyawan), dan variabel dependen (motivasi, komunikasi dan disiplin kerja). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT, Peruri Wira Timur di Surabaya yang berjumlah 75 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f, uji t. Kesimpulan penelitian: motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Peruri Wira Timur di Surabaya. motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Peruri Wira Timur di Surabaya. Diantara variabel motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya adalah variabel Motivasi.

Kata kunci: motivasi, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) to prove and analyze whether the variables of motivation, communication and work discipline simultaneously influence the performance of employees of PT Peruri Wira Timur in Surabaya. (2) to prove and analyze whether the variables of motivation, communication, and job discipline partially influence the performance of employees of PT. Peruri Wira Timur in Surabaya. (3) to prove and analyze which of the variables of motivation, communication, and discipline have the most dominant influence on the performance of employees of PT. Peruri Wira Timur in Surabaya. In this study using primary data, while the research method involves two variables, namely the independent variable (employee performance) and the dependent variable (motivation, communication and work discipline). The sample used in this study were 75 employees of PT Peruri Wira

Timur in Surabaya. The sample technique used was purposive sampling technique. The analysis used validity test, reliability test, multiple linier regression analysis, coefficient of determination, F test, t test. Research conclusion: motivation, comunication and work discipline simultaneously influence employee performance at PT Peruri Wira Timur in Surabaya. Motivation, comunication and work discipline partially influence employee performance at PT Peruri Wira Timur in Surabaya. Among the variables of motivation, comunication and work discipline that have the most dominant influence on the performance of employees of PT Peruri Wira Timur in Surabaya is motivational variable.

Key word: motivation, communication, work discipline and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Di zaman Digital masa kini antar jasa percetakan di Indonesia akan mengalami persaingan yang semakin ketat, baik itu industri percetakan yang dibawah naungan badan usaha milik negara, maupun jasa percetakan swasta yang saat ini banyak menggunakan sistem informasi dan teknologi informasi serta teknologi digital lainnya dalam melakukan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Untuk sekedar bertahan atau bahkan memenangkan persaingan di era digital seperti kini, perusahaan harus mempunyai sasaran jangka panjang dan cara menuju sasaran tersebut dengan tepat serta terukur untuk tercapainya target tersebut. Tentunya dengan strategi yang efektif dan efisien. Pada dasarnya setiap industri punya tujuan sama, yakni membukukan *profit* yang kian meningkat dari masa ke masa. Oleh karenanya, industri tersebut diharuskan bisa mengikuti zaman dengan menggunakan sumber kekuatan yang ada setepat serta sehemat mungkin untuk pencapai target perusahaan.

Disituasi ini, pemegang jabatan yang bersangkutan harus menentukan langkah-langkah yang senada dengan pencapaian visi perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus bisa

menggunakan sumber kekuatan yang dipunyai. Baik itu sumber kekuatan dari pemasaran, perencanaan, keuangan, produksi, pergudangan, pengiriman ataupun SDM. Di faktor ini, sektor SDM yang berpengaruh lebih krusial di sebuah perseroan karena disemua sektor melibatkan manusia, serta masing-masing karyawan punya karakter, pandangan serta kemauan beda-beda. Sebab itu dibutuhkan strategi dalam mengelolanya supaya masing-masing karyawan punya pandangan yang searah dalam pencapaian target perusahaan. Karena kinerja suatu perusahaan tidak cuma dilihat di posisi jabatan atas saja, melainkan juga dilihat pada posisi menengah serta para staf dibawah. Kalau cuma pada jabatan teratas saja yang punya kinerja bagus, maka kepuasan pelayanan yang dirasakan konsumen akan kurang maksimal. karena justru yang berhubungan langsung adalah staf. Sebab itu, langkah meningkatkan kinerja perusahaan seharusnya melingkupi keseluruhan level. Jikalau semua pegawai mempunyai kinerja bagus akan membuat kinerja perseroan ikut bagus. Dan jikalau pegawai disuatu perseroan berkinerja tidak cakap, akan mempengaruhi kinerja perseroan dan membuat kinerja perseroan tidak cakap juga.

Melihat esensial kinerja pegawai yakni menyokong jalannya aktivitas kehidupan perusahaan, sehingga masing-masing pemegang jabatan level atas diharuskan bisa mengangkat kinerja bawahannya ke tingkat yang lebih baik. Berbagai langkah bisa digunakan dalam mengangkat kinerja pegawai bisa dilakukan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi atau reward bagi pegawai yang berprestasi. Walau begitu, kinerja pegawai tak cuma disebabkan beberapa aspek-aspek yang disebut diatas, melainkan secara teori juga disebabkan oleh adanya peningkatan motivasi pegawai, kualitas komunikasi antar pegawai, dan meningkatnya disiplin kerja pegawai yang dipunyai perseroan tersebut.

Hasibuan (2016:23), mengemukakan bahwa "motivasi yaitu membicarakan bagaimana cara

meningkatkan semangat kerja bawahan, supaya semua mau kerja dengan giat mengeluarkan seluruh keahliannya demi tercapainya target perseroan". Di PT. Peruri Wira Timur sendiri untuk motivasi ke karyawannya cukup baik, dimana untuk pemberian motivasi tersebut ada beberapa diantaranya yaitu adanya tunjangan kesehatan, adanya penghargaan bagi karyawan berprestasi, adanya bonus atau jasa produksi dan tunjangan lain-lain. Dimana hal-hal tersebut membuat karyawan merasa dihargai yang menyebabkan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga kinerja perusahaan akan meningkat juga. Oleh sebab itu analisis dilakukan untuk menguji motivasi apakah berpengaruh ke kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur Di Surabaya.

Sedangkan komunikasi menurut Amirullah (2015:206), "yaitu sebuah proses perpindahan informasi dari insan satu ke insan lainnya. Informasi serta maksud itu bisa diaplikasikan ke bermacam pengaplikasian seperti lewat lisan atau tulisan, serta cara yang dipakai untuk perpindahan berita atau maksud bisa berupa tatap muka secara langsung, via telephon, memo, ataupun laporan." Persoalan komunikasi pada PT. Peruri Wira Timur Surabaya yaitu kurang kualitasnya komunikasi atasan sama stafnya yang menyebabkan beberapa kali terjadi kesalah fahaman. Kadang kali pimpinan merasa telah memberi perintah atau informasi, dan ternyata bagi bawahan merasa kurang jelas dan tegas, akhirnya bawahannya kurang faham atas informasi yang di berikan atasannya dengan jelas atau dengan kata lain terjadi kesalah fahaman.

Komunikasi mempunyai ikatan kuat sama kinerja pegawai. Komunikasi berkualitas bagus akan berdampak bagus pula terhadap kinerja yang diciptakan pegawai. Soalnya inti dari komunikasi digunakan untuk aktivitas setiap waktu, oleh karena ada komunikasi yang berkualitas bagus akan bisa mendorong para pegawai supaya bisa menumbuhkan kecakapan kinerja dan etos kerja setiap individu karyawan. Komunikasi yang efektif akan menaikkan atau meningkatkan kinerja.

Disamping beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja, variabel disiplin kerja juga memiliki peranan sangat penting. "Disiplin kerja yaitu sikap kesediaan serta kerelaan manusia untuk mentaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku di lingkungan sekitarnya," (Sutrisno, 2016:86). Disiplin kerja dapat di gunakan untuk motivasi pegawai supaya bisa mendisiplinkan dirinya. Dengan adanya disiplin kerja yang cakap, bagus dan terus-menerus perusahaan akan mengalami peningkatan kinerja. Karena disiplin kerja adalah faktor penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan yang dimana hal itu bisa menaikkan kinerja pegawai. Di PT. Peruri Wira Timur (PWT) di Surabaya sendiri banyak peraturan tentang disiplin kerja diantaranya peraturan perusahaan tentang protokol kesehatan saat pandemi covid-19 seperti sekarang ini yakni menggunakan masker sesuai SOP, physical distancing, membasuh tangan sesuai SOP dan untuk sanksinya pun juga tergolong berat yaitu langsung SP (Surat Peringatan). Sehingga dengan adanya disiplin kerja seperti sekarang ini akan mengurangi resiko penularan atau timbulnya klaster baru yang bisa mengakibatkan diberhentikannya proses produksi bila itu terjadi. Jadi dengan adanya disiplin kerja akan tetap menjaga bahkan meningkatkan kinerja karyawan atau kinerja perusahaan dimasa pandemi dan era digital seperti saat ini. Oleh sebab itu penulis ingin meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PWT di Surabaya.

Meningkatkan Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja dengan tepat oleh perseroan diharap bisa menumbuhkan kinerja yang cakap meskipun pada suasana pandemi seperti sekarang ini, yang akhirnya tetap bisa memberi kepuasan kerja dan komitmen di masing-masing individu pegawai untuk memajukan perseroan.

Dari kondisi diatas peneliti berminat melakukan penelitian atau penulisan yang dimasukkan kedalam model skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya." Dan untuk lebih mengarahkan

pelaksanaan penelitian, maka masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah variabel Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya?
- b. Apakah variabel Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya?
- c. Apakah variabel Motivasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:10) "Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu serta keahlian mengelola keterkaitan serta fungsi tenaga kerja supaya efektif dan efisien mendorong tercapainya target atau sasaran perusahaan, karyawan dan masyarakat."

Dari definisi yang sudah disampaikan di atas, jadi bisa di angkat kesimpulan bahwa manajemen SDM ialah suatu langkah terhadap krusialnya unsur manusia sebagai sumber daya manusia yang berpotensi serta harus di kembangkan atau ditingkatkan secara optimal sehingga dapat memberi efek yang maksimal pada perusahaan.

2.1.2 Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin "*movere*", yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi sendiri adalah aspek yang sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. walaupun kemampuan dari pegawai optimal diikuti dengan fasilitas yang mencukupi, tetapi jikalau tidak ada motivasi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai tujuan maka pekerjaan itu tak bisa beroperasi sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Winardi (2016:6), "motivasi ialah sebuah kekuatan terpendam yang ada pada diri seorang insan, yang bisa ditumbuhkannya sendiri ataupun ditumbuhkan oleh beberapa kekuatan eksternal yang pada dasarnya berputar sekitar balasan finansial atau balasan non finansial, yang mampu menentukan hasil kerjanya secara baik ataupun kurang baik."

Menurut Mangkunegara (2013:111) indikator motivasi yaitu:

- 1) Kerja Keras
ialah ketika seseorang bekerja giat serta etos kerja yang tinggi.
- 2) Orientasi Masa Depan
ialah ketika seseorang mampu menerjemahkan apa yang kemungkinan terjadi dimasa yang akan datang serta mampu buat *plan* tentang sesuatu tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
ialah mempunyai semangat juang serta berharap supaya lebih baik lagi.
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran
ialah berfokus menghasilkan produk yang bermutu atau memiliki kualitas.
- 5) Usaha untuk maju
ialah melaksanakan aktivitas supaya mencapai target dan mau mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.
- 6) Ketekunan
ialah melaksanakan seluruh tugasnya dengan ulet, rajin serta penuh kesungguhan.
- 7) Rekan kerja yang dipilih
ialah kemampuan teman bekerja yang mampu bekerjasama supaya dapat menggapai target.
- 8) Pemanfaatan waktu
ialah kemampuan memanfaatkan waktu dengan efisien.

2.1.3 Komunikasi

Menurut Gatewood dan Taylor (Amirullah, 2015:206) "komunikasi merupakan jalannya perpindahan info atau *news* serta pengertiannya dari satu insan ke insan yang lain. Informasi tersebut bisa disampaikan ke bermacam rupa contohnya berupa tulisan dan bisa berupa lisan, dan cara yang dipakai untuk memindahkan informasi tersebut bisa

berhadapan, berteleponan, via memo, dan laporan.”

Didalam kehidupan berorganisasi seperti bekerja, komunikasi efektif menjadi sebuah kebutuhan. Komunikasi yang efektif sangat membantu meningkatkan kinerja serta kesesuaian dalam menyelesaikan suatu keperluan. Robbins dan Judge (2012:7) Indikator komunikasi ada 3 yaitu:

- 1) Komunikasi sama atasan.
ialah yang terjadi dalam suatu tingkatan berbeda yaitu bawahan ke atasan pada suatu kelompok, organisasi atau perusahaan.
- 2) Komunikasi dengan bawahan.
ialah yang terjadi dalam suatu tingkatan berbeda yaitu dari atasan kebawahan pada suatu kelompok, organisasi atau perusahaan.
- 3) Komunikasi sama teman kerja setingkat.
ialah komunikasi yang terjadi pada suatu tingkatan yang sama yaitu komunikasi antar sesama rekan kerja pada suatu kelompok, organisasi ataupun perusahaan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin kerja ialah perilaku sedia dan rela seorang pekerja untuk menaati dan patuh terhadap norma-norma aturan yang ada disekitarnya.” Mangkunegara (2017:129), berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen guna memperkuat pedoman-pedoman organisasi. Dari uraian beberapa ahli tersebut bisa ditarik kesimpulan disiplin kerja merupakan suatu *power* yang bertumbuh pada diri karyawan yang dapat membuat karyawan mampu mengadaptasikan dirinya secara ikhlas terhadap aturan yang ada.

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi atau indikator diantaranya adalah :

- 1) Taat pada aturan waktu
Bisa di lihat dari kesesuaian pekerja ketika masuk kerja, istirahat dan pulang kerja, selaras tidak sama peraturan diperusahaan.
- 2) Taat pada aturan perseroan

Dilihat dari ketaatan pekerja dalam aturan mendasar mengenai aturan berseragam.

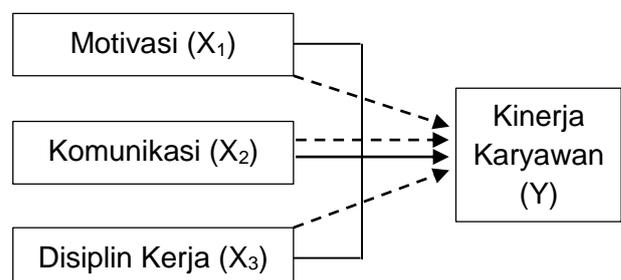
- 3) Taat pada peraturan berperilaku ketika bekerja
Dilihat dari kesesuaian pegawai melakukan pekerjaannya serta tanggungjawabnya yang mungkin bisa berkaitan sama divisi lain-lain
- 4) Taat pada aturan lainnya
Dilihat dari pegawai melanggar tidak sama aturan lainnya yang tak diperbolehkan didalam perseroan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Sebutan kinerja lahir dari kata *job performance* alias *actual performance* (prestasi kerja alias prestasi sebenarnya yang dihasilkan pekerja) dan definisi kinerja ialah kerja berkuantitas dan berkualitas yang dihasilkan pegawai ketika melakukan pekerjaannya yang selaras sama tanggung jawab yang dikasihkan kekaryawan tersebut.” Bangun (2012:233) mengemukakan indikator kinerja ada 5 yaitu :

- 1) Kuantitas pekerjaan
Dilihat atau diukur dari segi jumlah pekerjaan atau produk yang dihasilkan.
- 2) Kualitas pekerjaan
Dilihat atau diukur dari produk yang dihasilkan sesuai tidaknya dengan standar kelayakan produk yang ditentukan (*speciment*).
- 3) Ketepatan waktu
Dilihat atau diukur dari segi waktu penyelesaian pekerjaan.
- 4) Kehadiran
Dilihat atau diukur dari segi absensi.
- 5) Kemampuan kerjasama
Dilihat atau diukur dari segi kesolidan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.2 Kerangka Konseptual



Sumber peneliti (2021)

Keterangan :

- > : Hubungan Simultan
 -----> : Hubungan Parsial

2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiono (2018:99), "ialah jawaban atau respon sementara mengenai rumusan masalah penelitian yang dimana rumusan masalah penelitian sudah disebutkan diatas kedalam bentuk pertanyaan." Hipotesis pada penelitian ini adalah :

- H_1 : Bahwa motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur di Surabaya.
- H_2 : Bahwa motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur di Surabaya.
- H_3 : Bahwa motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur di Surabaya.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Peruri Wira Timur yang berjumlah 93 Karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:123). Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018:125) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pemilihan sampel dengan

menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria sesuai dengan yang telah penulis tentukan, oleh karena itu penulis memilih teknik *purposive sampling* dengan menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, terdapat kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel penelitian, yaitu sebagai berikut:

- Karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya
- Karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya dengan masa kerja di atas 1 tahun.
- Karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya dengan status karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Berdasarkan kriteria tersebut jumlah responden yang termasuk karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya selama periode penelitian sebanyak 93 responden. Dari 93 responden tersebut yang tidak memenuhi kriteria ada 18 responden sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 75 responden.

3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pernyataan atau item dari masing-masing variabel. Menurut Rachman (2017:50) kriteria pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$. Jika item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan item pertanyaan tersebut valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *product moment pearson*. Berikut adalah hasil uji validitas pada masing masing variabel menggunakan SPSS23 :

Hasil Uji Validitas

Variabel	R (hitung)	Tanda	r (tabel)	Kesimpulan
X _{1.1}	0,736	>	0,227	Valid
X _{1.2}	0,634	>	0,227	Valid
X _{1.3}	0,681	>	0,227	Valid

X _{1.4}	0,629	>	0,227	Valid
X _{1.5}	0,762	>	0,227	Valid
X _{1.6}	0,792	>	0,227	Valid
X _{1.7}	0,586	>	0,227	Valid
X _{1.8}	0,579	>	0,227	Valid
X _{2.1}	0,832	>	0,227	Valid
X _{2.2}	0,765	>	0,227	Valid
X _{2.3}	0,684	>	0,227	Valid
X _{3.1}	0,878	>	0,227	Valid
X _{3.2}	0,784	>	0,227	Valid
X _{3.3}	0,738	>	0,227	Valid
X _{3.4}	0,705	>	0,227	Valid
Y.1	0,577	>	0,227	Valid
Y.2	0,715	>	0,227	Valid
Y.3	0,655	>	0,227	Valid
Y.4	0,749	>	0,227	Valid
Y.5	0,708	>	0,227	Valid

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa indikator atau butir pernyataan untuk variabel motivasi (X₁), komunikasi (X₂), disiplin kerja (X₃) dan kinerja karyawan (Y) yang diajukan dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga indikator dari variabel ini dapat digunakan untuk pengujian tahap selanjutnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik cronbach's alpha (α), yaitu apabila nilai cronbach's alpha (α) lebih besar (>) 0,6 maka suatu konstruk variabel dikatakan reliabel (Rachman, 2017:51).

Hasil Uji Reliabilitas

Varia bel	Cronbac h's Alpha	Tan da	Minimal yang disyarat kan	Keteran gan
(X ₁)	0,821	>	0,600	Reliabel
(X ₂)	0,637	>	0,600	Reliabel
(X ₃)	0,780	>	0,600	Reliabel
(Y)	0,709	>	0,600	Reliabel

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang diajukan dinyatakan reliabel.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:247) persamaan regresi merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah) Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Dalam penelitian bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja)

X₁ = Motivasi

a = Konstanta

X₂ = Komunikasi

β = Koefisien Regresi

X₃ = Disiplin Kerja

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,677	1,466		2,508	,014		
Motivasi (X ₁)	,218	,073	,356	2,985	,004	,331	3,022
Komunikasi (X ₂)	,421	,151	,283	2,777	,007	,452	2,210
Disiplin Kerja (X ₃)	,297	,107	,276	2,763	,007	,473	2,116

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda tersebut dapat diketahui formulasinya sebagai berikut :

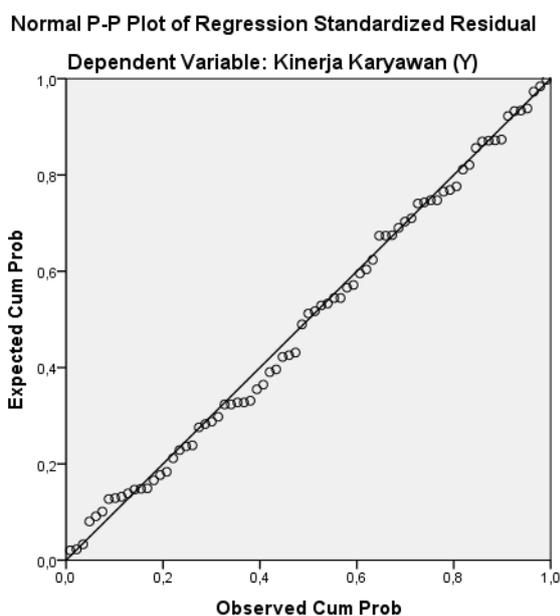
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,677 + 0,218 X_1 + 0,421 X_2 + 0,297 X_3$$

3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data pada variabel bebas dan terikat normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengambilan keputusan normalitas menggunakan probability plot. Menurut Imam Ghazali (2011:161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika, data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berikut disajikan hasil output pengujian normalitas data :



Sumber : data diolah (2021)

Dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang akan di analisis berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

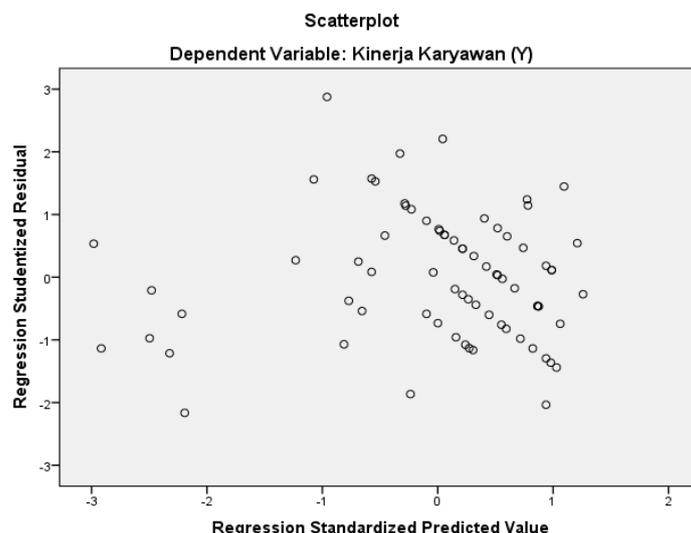
Multikolinieritas adalah korelasi tinggi yang terjadi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Menurut Imam Ghazali (2011:105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF dan toleransi masing-masing variabel

independen, jika nilai toleransi $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Berdasarkan perhitungan spss pada tabel hasil analisis regresi linier berganda diatas diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada ketiga variabel bebas kurang dari 10 dan nilai toleransi pada ketiga variabel bebas lebih dari 0,100 yang artinya semua variabel bebas tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Imam Ghazali, 2011:139-143). Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berikut hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : data diolah (2021)

Dari gambar Scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian dan menyempit. Jadi

dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada output di atas

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi menurut Sugiono (2014:257) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,665	,651	1,373

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_3), Komunikasi (X_2), Motivasi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,665 atau sama dengan 66,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja sebesar 66,5%. Sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Simultan

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan (bersama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda dengan taraf signifikansi 5% dan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan probabilitas $< 0,05$ (signifikan).

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan probabilitas $< 0,05$ (tidak signifikan).

Hasil pengujian dengan uji F telah diperoleh dari program SPSS versi 23 sebagai berikut:

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	266,141	3	88,714	47,073	,000 ^b
Residual	133,806	71	1,885		
Total	399,947	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_3), Komunikasi (X_2), Motivasi (X_1)

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan tabel hasil uji F menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} bernilai sebesar 47,073 dan F_{tabel} 2,74 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_1 di terima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif atau searah yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

3.6.2 Uji Parsial

Uji Parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda diatas diperoleh bahwa hasil uji t menunjukkan :

- a. Motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,985 dan t_{tabel} sebesar 2,000 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Komunikasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,777 dan t_{tabel} sebesar 2,000 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial

komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,763 dan t_{tabel} sebesar 2,000 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6.3 Uji dominan

Uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari variabel Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dalam meningkatkan Kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya, maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandarkan atau *standardized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki koefisien terbesar adalah variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Yamin,dkk. 2012:37).

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien beta yang di standarkan atau *standardized of coefficient* beta pada variabel motivasi sebesar 0,356. Variabel komunikasi memiliki nilai sebesar 0,283 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai koefisien beta tertinggi. Yang artinya variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya.

4. PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji F diperoleh hasil bahwa variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap

kinerja karyawan (Y) PT Peruri Wira timur di Surabaya dengan hasil F_{hitung} bernilai sebesar 47,073 dan F_{tabel} 2,74 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_1 di terima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif atau searah yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,665 atau sama dengan 66,5% menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,5%, Sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Ramawati dan Hermin Tridayanti (2020) yang berjudul "*The Effect Of Work Communication, Motivasion And Discipline On Employee Performance PT. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo*", penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} (41,979) $> F_{tabel}$ (2,790) dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ atau 5% yang artinya bahwa komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya di Sidoarjo.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya dan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

4.2 Pengaruh Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial.

- a. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh motivasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung}

sebesar 2,985 dan t_{tabel} sebesar 2,000 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya. Jika motivasi karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Nilai koefisien variabel motivasi (X_1) 0,218 terhadap kinerja karyawan (Y) artinya jika motivasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,218, begitu sebaliknya kalau motivasi mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,218.

Penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Rahma Rosalina (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KPRI Sejahtera Kecamatan Dukun Gresik". Dari hasil analisis yang diolah menyimpulkan bahwa hasil uji t untuk variabel Motivasi (X_1), dapat diketahui nilai t_{hitung} (3,222) $>$ t_{tabel} (2,0484), yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) di KPRI SEJAHTERA. Dan penelitian yang dilakukan oleh Bella Devita Putri Wardani dan Setyo Riyanto (2019) yang berjudul "*The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of the Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District*" penelitian ini menyimpulkan secara parsial adanya pengaruh motivasi, terhadap kinerja Aparat pengawas intern Pemerintah Kabupaten Bekasi.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya, dan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh komunikasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,777 dan t_{tabel} sebesar 2,000 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya. Jika kualitas komunikasi karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika komunikasi semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Nilai koefisien variabel komunikasi (X_2) 0,421 terhadap kinerja karyawan (Y) artinya jika komunikasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,421, begitu sebaliknya kalau komunikasi mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,421.

Penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ari Rizqi Ridwan Arifin (2019) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya", dari hasil analisis yang diolah menyimpulkan hasil analisis uji t untuk variabel Komunikasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,187 dengan tingkat signifikan sebesar 0,034. Jadi nilai t_{hitung} (2,187) $>$ t_{tabel} (1,678) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,034 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) PT. Prima Usaha Era Mandiri. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dina Ramawati dan Hermin Tridayanti yang berjudul "*The Effect Of Work Communication, Motivation And Discipline On Employee Performance PT. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo*", penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil uji t parsial, diperoleh bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya di Sidoarjo.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya, dan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

c. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,763 dan t_{tabel} sebesar 2,000 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan probabilitas $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_3) 0,297 terhadap kinerja karyawan (Y) artinya jika disiplin kerja (X_3) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,297, begitu sebaliknya kalau disiplin kerja mengalami penurunan satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,297.

Penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eric Saputra (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Cabang Malang", penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam pengujian secara parsial menggunakan uji t diperoleh hasil untuk variabel disiplin kerja (X_2) nilai t_{hitung} (2,091) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) dan nilai sig (0,045) lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Dan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi dan Muhammad Taufik Lesmana (2019) yang berjudul "*The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance PDAM Tirtanadi in North Sumatra Province*" penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,327 > 1,665$).

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya, dan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

4.3 Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien beta yang di standartkan atau *standartdized of coefficient* beta pada variabel motivasi sebesar 0,356. Variabel komunikasi memiliki nilai sebesar 0,283 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai koefisien beta tertinggi dengan nilai sebesar 0,356. Yang artinya variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Peruri Wira Timur di Surabaya.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Peruri Wira Timur di Surabaya, dan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui nilai F_{hitung} (47,073) $> F_{tabel}$ (2,74) dan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ atau 5%. Dengan demikian H_1 di terima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif atau searah yang signifikan antara variabel independen yaitu motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan

- disiplin kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) PT Peruri Wira Timur di Surabaya.
2. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t adalah sebagai berikut:
 - a. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel motivasi (X_1), dapat diketahui nilai t_{hitung} (2,985) > t_{tabel} (2,000) dan probabilitas sig 0,004 < 0,05 atau 5%. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Peruri Wira Timur di Surabaya.
 - b. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel komunikasi (X_2), dapat diketahui nilai t_{hitung} (2,777) > t_{tabel} (2,000) dan probabilitas sig 0,007 < 0,05 atau 5%. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Peruri Wira Timur di Surabaya.
 - c. Hasil pengujian secara parsial dengan uji t untuk variabel disiplin kerja (X_3), dapat diketahui nilai t_{hitung} (2,763) > t_{tabel} (2,000) dan probabilitas sig 0,007 < 0,05 atau 5%. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara parsial disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Peruri Wira Timur di Surabaya.
 3. Variabel bebas (X) yang paling dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) PT Peruri Wira Timur di Surabaya adalah motivasi (X_1). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang di standarkan atau *standardized of coefficient* beta pada variabel motivasi sebesar 0,356 lebih besar dari variabel bebas lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang sebelumnya dijabarkan, saran yang dapat disampaikan antara lain:

1. Bagi pihak PT. Peruri Wira Timur di Surabaya diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi pada seluruh karyawan, karena variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi pihak PT. Peruri Wira Timur di Surabaya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Peruri Wira Timur untuk melakukan evaluasi terkait motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja yang diperlukan oleh karyawan. Cara yang dapat dilakukan misalnya dengan mengadakan training atau kegiatan yang bersifat memberikan dorongan semangat serta menumbuhkan rasa kekeluargaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya atau antara atasan dan bawahan serta menambah fasilitas kerja sehingga para karyawan menjadi lebih semangat meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh 66,5%, sehingga masih ada 33,5% dari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arifin, Ari Rizqi Ridwan. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. *Skripsi*. Surabaya : Universitas Bhayangkara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Gelora Aksara Pratama.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Prayogi, Muhammad Andi & Siregar, Lukman Hakim. (2019). The Influence Of Communication and Work Dicipline to Employee Performance. *Jurnal ICAS Volume 343 Nomor 1*. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88> Akses terakhir 14 Januari 2021
- Rachman, Mochammad Munir. (2017). *Aplikasi Komputer Statistik*. Surabaya : Adi Buana University Press.
- Rahmwati, Dina & Tridayanti, Hermin. (2020). The Effect of Work Comunication, Motivation, And Dicipline on Employee Performance PT. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo. *Journal of Education and Social Science Volume 1 Nomor 1*. <https://ejournal.aissrd.org/index.php/ijess/article/download/23/22> Akses terakhir 14 Januari 2021
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judgw. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosalina, Dian Rahma. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPRI Sejahtera Kecamatan Dukun Gresik. *Skripsi*. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika.
- Ruliana, Poppy. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Saputra, Eric. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Cabang Malang. *Skripsi*. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Wardani, Bella D.P. & Riyanto, Setyo. (2019). The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of The Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi Distirct. *Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 4 Nomor 05*. <https://ijisrt.com/wp-content/uploads/2019/06/IJSRT19MY392.pdf> Akses terakhir 14 Januari 2021

- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yamin, M. 2012. *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran*. GP Press Group. Jakarta.