

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

PT. Seven Surabaya Jaya berdiri pada tahun 2004. Sejak awal berdirinya PT. Seven Surabaya Jayatelah menjadi distributor tunggal SEVEN *Aluminium Composite Panel* di Indonesia yang bertempat di Gedangan, Sidoarjo. *Alumunium Composite Panel (ACP)* adalah bahan perpaduan antara plat aluminium dan bahan *composite*. *Alumunium Composite Panel (ACP)* dapat digambarkan sebagai panel datar yang terdiri dari bahan non-alumunium berupa bahan polythylene dan disatukan di antara dua lembaran aluminium. Lembaran *Alumunium Composite Panel* biasanya diproduksi dengan ukuran ketebalan 1-10 mm, dan lebar 1.200-1.600 mm. Dan untuk produksinya dari Cina, dan langsung didatangkan ke Indonesia.

Dalam penggunaannya, *Alumunium Composite Panel* banyak digunakan sebagai penutup permukaan dinding. Bahan ini biasanya dipakai sebagai bangunan gedung ataupun rumah dengan bentuk minimalis. Material ini biasanya juga dikombinasikan dengan penggunaan kaca dan bahan logam lainnya untuk keindahan arsitektur. Sedangkan, untuk bagian interior, biasanya ACP digunakan untuk partisi, penutup kolom, dan juga untuk plafon artistik. Cabang dari Seven ACP pun ada di beberapa kota, seperti Jakarta, Banjarmasin, Makasar, Balikpapan, Semarang, Medan, Sorong dan masih ada beberapa lagi. Untuk kantor dan gudang PT. Seven Surabaya Jaya bertempat di Komplek Pergudangan Sinar Gedangan blok F6-7, Sidoarjo.

4.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Subyek dari penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Seven Surabaya Jaya di Sidoarjo. Sampel yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 52 responden. Kuisisioner ini diberikan secara langsung kepada responden. Sebelum membahas lebih lanjut tentang hasil penelitian ini, terlebih dulu akan dibahas tentang karakteristik responden mengenai jenis kelamin, jabatan, pendidikan terakhir. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut:

4.2.1. JenisKelaminResponden

Tabel 2 Deskripsi JenisKelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	Laki – laki	23	44,2
2	Wanita	29	55,8
	Jumlah	52	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden atau 44,2%, sedangkan wanita sebanyak 29 responden atau 55,8%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 29 orang atau 55,8%.

4.2.2. Jabatan Responden

Tabel 3 Jabatan Responden

No.	Jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Manajer	2	0,04
2	Kasir	2	0,04
3	Kepala Accounting	2	0,04
4	Accounting Tax	5	0,10
5	Accounting	3	0,06
6	Admin	5	0,10
7	Admin Marketing	3	0,06
8	Marketing	3	0,06
9	Telemarketing	2	0,04
10	Receptionis	1	0,02
11	Kepala Gudang	2	0,04
12	Asisten kepala gudang	2	0,04
13	Bagian gudang	12	0,23
14	HRD	2	0,04
15	Driver	3	0,06
16	Cleaning Service	2	0,04
17	Satpam	1	0,02
	Jumlah	52	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jabatan sebagai bagian gudang adalah yang paling banyak, yaitu sebanyak 12 responden atau 0,23%.

4.2.3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4 Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA / SMK	23	44,2
2	D3	6	11,6
3	S1	23	44,2
	Jumlah	52	100

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 23 responden atau 44,2%, sedangkan yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 responden atau 11,6%, dan yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 23 responden atau 44,2%.

4.2.4. Profil Jawaban Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan kepada 52 orang responden, berikut presentase distribusi untuk masing-masing instrument penelitian :

a. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X_1)

Dalam variabel Komunikasi terdapat tiga pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 5 :

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X_1)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	12	23,1	19	36,5	12	23,1	8	15,4	1	1,9	52	100	3.63
X1.2	9	17,3	17	32,7	17	32,7	9	17,3	0	0,00	52	100	3.50
X1.3	11	21,2	19	36,5	14	26,9	6	11,5	2	3,8	52	100	3.60
													3.57

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 52 responden, didapatkan penilaian tentang variabel komunikasi. Berdasarkan nilai rata-rata – rata-rata item pernyataan, Variabel Komunikasi secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,57. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa komunikasi memiliki kategori penilaian yang baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_2)

Dalam variabel Motivasi terdapat enam pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 6 :

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_2)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	9	17,3	25	48,1	10	19,2	7	13,5	1	1,9	52	100	3.65
X2.2	18	34,6	10	19,2	13	25,0	7	13,5	4	7,7	52	100	3.60
X2.3	13	25,0	19	36,5	11	21,2	7	13,5	2	3,8	52	100	3.65
X2.4	11	21,2	18	34,6	14	26,9	5	9,6	4	7,7	52	100	3.52
X2.5	21	40,4	15	28,8	6	11,5	8	15,4	2	3,8	52	100	3.87
X2.6	10	19,2	23	44,2	10	19,2	6	11,5	3	5,8	52	100	3.60
													3.64

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa dari 52 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Motivasi. Berdasarkan nilai rata – rata item pernyataan, Variabel Motivasi secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,64. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Motivasi memiliki kategori penilaian yang baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja (X_3)

Dalam variabel Disiplin kerja terdapat empat item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 7 :

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X3.1	12	23,1	18	34,6	8	15,4	14	26,9	0	0,00	52	100	3.54
X3.2	11	21,2	26	50,0	8	15,4	7	13,5	0	0,00	52	100	3.79
X3.3	10	19,2	16	30,8	19	36,5	7	13,5	0	0,00	52	100	3.56
X3.4	14	26,9	17	32,7	13	25,0	7	13,5	1	1,9	52	100	3.69
													3.64

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa dari 52 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Disiplin kerja. Berdasarkan nilai rata – rata item pernyataan, Variabel Disiplin kerja

secarakeseluruhanmemilikinilai rata – rata sebesar 3,64. Nilai rata – rata tersebutmenunjukkanbahwa Disiplin kerja memilikikategoripenilaian yang baik.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja karyawan terdapat lima item pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 8. :

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		RR		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1.1	12	23,1	27	51,9	9	17,3	2	3,8	2	3,8	52	100	3,87
Y1.2	12	23,1	26	50,0	6	11,5	6	11,5	2	3,8	52	100	3,77
Y1.3	9	17,3	23	44,2	15	28,8	3	5,8	2	3,8	52	100	3,65
Y1.4	15	28,8	21	40,4	9	17,3	6	11,5	1	1,9	52	100	3,83
Y1.5	10	19,2	17	32,7	16	30,8	8	15,4	1	1,9	52	100	3,52
													3,72

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa dari 52responden, didapatkanpenilaian tentang variable Kinerja karyawan. Berdasarkan nilai rata – rata item pernyataan, Variabel Kinerja karyawan secarakeseluruhanmemilikinilai rata – rata sebesar 3,72. Nilai rata – rata tersebutmenunjukkanbahwa Kinerja karyawan memilikikategoripenilaian yang baik.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah adalah instrumen yang mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Suatu skala atau instrumen pengukur yang dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut. Tehnik yang digunakan untuk uji validitas ini yaitu tehnik korelasi *product moment*. Mengukur tingkat validitas dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dan total skor konstruk menggunakan bantuan komputer SPSS versi 26. Pengujian untuk menemukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung untuk tiap r tabel butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel,

maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total pearson correlation	r table	Ket.
Komunikasi (X ₁)	X1.1	0,685	0,279	Valid
	X1.2	0,501	0,279	Valid
	X1.3	0,834	0,279	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,781	0,279	Valid
	X2.2	0,860	0,279	Valid
	X2.3	0,895	0,279	Valid
	X2.4	0,828	0,279	Valid
	X2.5	0,803	0,279	Valid
	X2.6	0,655	0,279	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,815	0,279	Valid
	X3.2	0,815	0,279	Valid
	X3.3	0,738	0,279	Valid
	X3.4	0,748	0,279	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0,946	0,279	Valid
	Y1.2	0,775	0,279	Valid
	Y1.3	0,772	0,279	Valid
	Y1.4	0,858	0,279	Valid
	Y1.5	0,546	0,279	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil tabel 9 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid karena nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,279.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu konstruk. Suatu kuesioner akan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga bisa diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
X ₁	0,859	Reliabel
X ₂	0,890	Reliabel
X ₃	0,782	Reliabel
Y	0,731	Reliabel

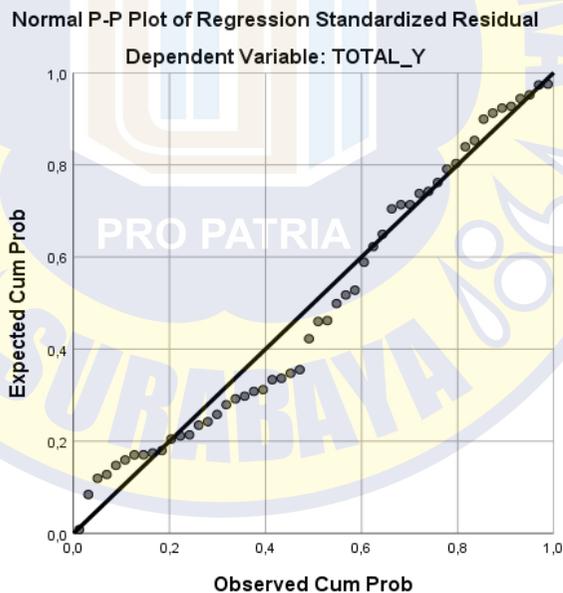
Sumber: data diolah

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P Plot



Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus yang

diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar dan tabel di bawah ini.

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20587501
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,066
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

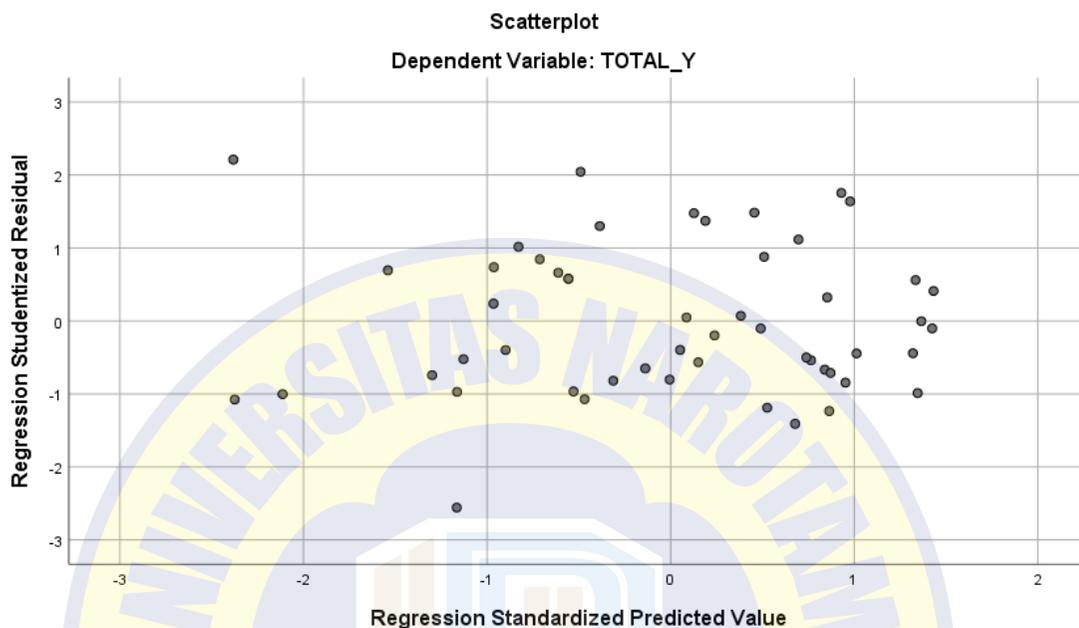
Sumber: data diolah

Hasil grafik plot normal (gambar 2) dapat diketahui berada di sepanjang garis 45⁰, sedangkan dari nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada Asymp. Signifikansi (gambar 3) diketahui bahwa angka yang dihasilkan lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah

Gambar 5 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,498	,691		5,063	,000
	TOTAL_X1	-,013	,080	-,032	-,159	,874
	TOTAL_X2	-,003	,052	-,015	-,065	,948
	TOTAL_X3	-,099	,074	-,320	-1,335	,188

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data diolah

Berdasarkan (Gambar 4) grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (no1) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Sedangkan berdasarkan Hasil Uji Glejser (Gambar 5) didapatkn hasil bahwa nilai sig > 0,05, yang berarti bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bisa atau sesuai dengan tujuan penelitian.

4.3.3.3. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi (X ₁)	0,980	1,020	Non Multikolinieritas
Motivasi (X ₂)	0,657	1,521	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₃)	0,654	1,529	Non Multikolinieritas

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 11 diatas terlihat bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* yang masing-masing variabel bebasnya lebih besar dari 0,10. Hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10. Maka hal ini berarti dalam persamaan regresi ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.4. Teknik Analisis Data

4.3.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda dipergunakan untuk sebuah variabel terikat dan lebih dari satu buah variabel bebas. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan *Statistic Program of Social Science* (SPSS) for Windows. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 12 Data Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,055	2,172		4,168	,000
	TOTAL_X1	-,359	,136	-,202	-2,636	,011
	TOTAL_X2	,441	,063	,652	6,974	,000
	TOTAL_X3	,259	,110	,220	2,745	,023

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,055 + (-0,359)X_1 + 0,441X_2 + 0,259X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

- Konstanta sebesar 9,055. Hal ini menunjukkan bahwa jika Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) = 0 atau tidak ada, maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 9,055.
- Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X_1) sebesar -0,359. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan tidak searah dengan Kinerja karyawan (Y). Artinya setiap kenaikan Komunikasi (X_1) meningkat sebesar satu-satuan skala mempunyai dampak menurun pada Kinerja karyawan (Y).
- Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,441. Koefisien positif artinya menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan (Y). Artinya apabila Motivasi (X_2) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,441 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja (X_3) sebesar 0,259. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan (Y). Artinya apabila Disiplin kerja (X_3) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,259 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

4.3.4.2. Koefisien Determinasi Berganda (*R Square*)

Tabel 13 Nilai Koefisien Determinasi Berganda (*R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,707	2,037

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi berganda atau R Square sebesar 0,707. Hal ini berarti kontribusi variabel bebas yaitu Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama adalah sebesar 70,7% terhadap variabel terikat yakni Kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4.3. Uji Kelayakan Model

Tabel 14 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522,797	3	174,266	41,979	,000 ^b
	Residual	199,261	48	4,151		
	Total	722,058	51			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: data diolah

Kelayakan model penelitian ini diuji dengan menggunakan uji F, menurut hasil perhitungan (tabel 14) menunjukkan nilai F hitung sebesar 41,979. Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Berdasarkan

Hasil Uji F diatas (Tabel 14) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% dan F hitung $41,979 > F$ tabel 2,79 artinya model penelitian ini layak.

4.3.4.4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 15 Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	9,055	2,172		4,168	,000
	TOTAL_X1	-,359	,136	-,202	-2,636	,011
	TOTAL_X2	,441	,063	,652	6,974	,000
	TOTAL_X3	,259	,110	,220	2,745	,023

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data diolah

Uji t dilakukan dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

- Merumuskan hipotesis secara statistik
 $H_0 : b_1 = 0$, Variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
 $H_a : b_1 \neq 0$, Variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Menentukan tingkat signifikansi atau level of signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5%.
- Kriteria pengujian:
 Jika $\text{Sig. } t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
 Jika $\text{Sig. } t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel-variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Penjelasan

Dari Tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa t hitung untuk variabel Komunikasi (X_1) sebesar -2,636 didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa

variabel Komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Untuk variabel Motivasi (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 6,974 didukung pula dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Untuk variabel Disiplin kerja (X_3) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,745 didukung pula dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ atau 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari nilai koefisien beta dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai beta variabel Motivasi sebesar 0,652 lebih besar dari nilai beta variabel bebas yang lain.

4.4. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai t hitung sebesar -2,636 dengan sig 0,011 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti bahwa Komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada Komunikasi maka akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja karyawan, karena hasil dari t hitung dalam tabel 15 menunjukkan variabel komunikasi bernilai negatif maka perubahan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan akan berlawanan arah, yaitu jika Komunikasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan penurunan pada Kinerja karyawan. Atau sebaliknya jika motivasi mengalami penurunan maka akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut peneliti menyesuaikan kembali hasil penelitian dengan yang terjadi di tempat penelitian. Hal ini terjadi karena di perusahaan ini, ada beberapa karyawan yang masih menganggap komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang negatif (bergosip, gibah, dsb), sehingga mereka berpikir semakin banyak berkomunikasi maka kinerja mereka akan menurun dan mereka merasa cukup berkomunikasi seperlunya saja dengan sesama rekan kerjanya.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, dalam jurnal (Friska Purnamasari Sihombing, 2016) dikatakan bahwa H_0 ditolak, artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café Kopi Massa Koptong LIM MING Pematangsiantar.

4.4.2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai t hitung sebesar 6,974 dengan sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada Motivasi maka akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja karyawan, dengan arah yang searah yaitu jika Motivasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja karyawan. Atau sebaliknya jika Kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan menyebabkan penurunan pada Motivasi.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya (Ningrum, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y).

4.4.3. Pengaruh Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai t hitung sebesar 2,745 dengan sig 0,023 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti bahwa Disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada Disiplin kerja maka akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja karyawan, dengan arah yang searah yaitu jika Disiplin kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada Kinerja karyawan. Atau sebaliknya jika Kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan menyebabkan penurunan pada Disiplin kerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya (Octorano, 2015), disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja, pegawai sehingga semakin tinggi tingkat disiplin maka kinerja akan meningkat.

4.4.4. Pengaruh Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2), Disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y . Berdasarkan Hasil Uji F diatas (Tabel 14) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% dan F hitung

41,979 > F tabel 2,79 artinya Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dan berpengaruh secara simultan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya (ANTAYENIA, 2015) disimpulkan bahwa Ho ditolak, artinya Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempengaruhi kinerja Pegawai.

