JOURNAL FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DR SOETOMO

VOLUME 26 **EDITION 1** **Page 01 -17**

Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt hikmah sejahtera divisi hikmah food surabaya

Fitria Septiandaru

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Fitria.septiandaru@unitomo.ac.id

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hikmah Sejahtera. Penelitian dilakukan dengan melakukan survei pada 84 responden yang merupakan pegawai Divisi Hikmah Food di perusahaan tersebut. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa : Komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, Komunikasi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama – sama berpangaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja

Abstract *The purpose of this study is to determine the effect of communication, work discipline and motivation to the performance of* PT. Hikmah Sejahtera *employees. The research was conducted by conducting a survey on 84 respondents who are employees of the* Hikmah Food *division of the company. Instrument testing using validity and reliability tests. The results of multiple linear regression analysis show that : communication has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance, communication, work discipline and motivation together have a positive effect on employee performance.*

Keywords: *communication, work discipline, motivation, performance*

PENGANTAR

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM telah menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2017:10).

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Maka dari itu, diperlukan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengatur agar sumber daya manusia mampu menjalankan fungsinya dengan efektif dan efisien. Dengan mengaplikasikan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, diharapkan kinerja karyawan akan lebih maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Arti dari kinerja merupakan hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Irham Fahmi 2016:137).

Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan ditaati oleh karyawan (Nitisemito 1996:118). Dengan adanya kedisiplinan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Dengan demikian, bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat dicapai, tetapi secara kurang efektif dan kurang efisien. Maka sudah sangat jelas kalau disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara 2005:61). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

PT. Hikmah Sejahtera sendiri adalah perusahaan yang bergerak di beberapa bidang bisnis mulai dari *catering*, *event organizer*, *restaurant* dan ritel. Sudah berdiri sejak tahun 1995, dan memiliki sekitar 200 karyawan. Penulis memfokuskan penelitian pada bidang bisnis catering Hikmah Food. Dipilih karena dalam kegiatan operasionalnya sering karyawan Hikmah Food catering melakukan komunikasi yang tidak efektif sehingga menimbulkan banyak miskomunikasi. Karena kurangnya komunikasi antar divisi, perusahaan pernah mengirimkan pesanan dengan kuantitas yang terlalu banyak kepada customer selama kurang lebih tiga bulan. Sedangkan piutang yang ditagihkan kepada customer lebih sedikit dari pada pesanan yang dikirimkan selama periode tersebut. Dan perusahaan mengalami kerugian karena kejadian tersebut. Penulis menduga terdapat miskomunikasi antara divisi. Kurangnya kedisiplin dan motivasi untuk bekerja dengan maksimal juga ikut andil dalam terjadinya kasus tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Surabaya Divisi Hikmah Food".**

Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food?
5. Manakah pengaruh yang lebih dominan antara variabel komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food?

Metode Penelitian

1. **Identifikasi Variabel**

   a. Variabel Bebas *(independent variabel)*

   Variabel bebas dilambangkan dengan (X) diantaranya :

   1) Komunikasi (X_1)

      Komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat) kepada pihak (seseorang atau tempat) lain, dalam usaha mendapatkan saling pengertian (Wursanto 2008:31).

      Faktor-faktor yang menyebabkan komunikasi yang efektif (Wursanto 2008:31). Faktor tersebut dijadikan indikator-indikator yaitu sebagai berikut :

      $X_{1.1}$: Keterpercayaan (*Credibility*)
      $X_{1.2}$: Perhubungan/ pertalian (*Context*)
      $X_{1.3}$: Kepuasan (*Content*)
      $X_{1.4}$: Kejelasan (*Clarity*)

$X_{1.5}$: Kesinambungan dan konsistensi (*Continuity and consistency*)
$X_{1.6}$: Kemampuan pihak penerima berita (*Capability of audience*)
$X_{1.7}$: Saluran pengiriman berita (*Channels of distribution*)

2) Disiplin Kerja (X_2)

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak (Hasibuan 2017:198). Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan 2017:195), di antaranya:

$X_{2.1}$: Tujuan dan Kemampuan
$X_{2.2}$: Teladan Pimpinan
$X_{2.3}$: Balas Jasa
$X_{2.4}$: Keadilan
$X_{2.5}$: Waskat (pengawasan melekat)
$X_{2.6}$: Sanksi Hukuman
$X_{2.7}$: Ketegasan
$X_{2.8}$: Hubungan Kemanusiaan

3) Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerj sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2003:95).

Menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan (Hasibuan 2009:109). Yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivator. Dimana dalam faktor motivator tersebut terdapat indikator-indikator sebagai berikut :

$X_{3.1}$: Prestasi *(Achievement)*
$X_{3.2}$: Pengakuan *(Recognition)*
$X_{3.3}$: Pekerjaan itu sendiri *(The work it self)*
$X_{3.4}$: Tanggung jawab *(Responsibility)*
$X_{3.5}$: Kemajuan *(Advancement)*
$X_{3.6}$: Pengembangan potensi individu *(The possibility to growth)*

b.Variabel Terikat *(dependent variabel)*

Variabel terikat dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu :

1) Kinerja (Y)

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis *(strategic planning)* suatu organisasi (Irham Fahmi 2016:137).

Indikator-Indikator penilaian kinerja (Rosidah dan Ambar 2009:285) yaitu :

$Y_{1.1}$: Kualitas Kerja.
$Y_{1.2}$: kuantitas Kerja.
$Y_{1.3}$: pengetahuan dalam pekerjaan.
$Y_{1.4}$: Kreativitas.
$Y_{1.5}$: kerjasama.
$Y_{1.6}$: Kemandirian.
$Y_{1.7}$: Inisiatif.
$Y_{1.8}$: Kualitas Individual.

Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan skala untuk mendapatkan skor dari setiap peryataan yang diajukan. Adapun pengukuran skala sebagai berikut:

a. Jawaban Sangat Setuju : 5
b. Jawaban Setuju : 4
c. Jawaban Ragu-ragu : 3
d. Jawaban Tidak Setuju : 2
e. Jawaban Sangat Tidak Setuju : 1

Metode Penelitian

1. Pengujian Kualitas data
   a. Uji Validitas

      Uji validitas menurut Ghozali (2016:177) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan (rtabel) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila rhitung > rtabel maka instrumen dikatakan valid, dan apabila rhitung < rtabel maka instrument dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

   b. Uji Reliabilitas

      Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,60. (Ghozali, 2012: 47). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

   Uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah terdapat suatu penyimpangan-penyimpangan regresi atau tidak. Dengan beberapa jenis pengujian sebagai berikut :

   a. Uji Normalitas

      Menurut Ghozali (2016:154-156) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua pengambilan keputusan dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistic. Berikut dasar pengambilan keputusan :

      1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogrammnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
      2) Jika data menyebar jauh dari sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

   b. Uji Multikolonieritas

      Menurut Ghozali (2016:103) Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model

regresi dapat dilihat dari nilai : *Tolerance* dan lawannya, *Varian Inflation Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/tolerance). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥10. Setiap penilaian harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Menurut Ghozali (2016:134) deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot.* Apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Untuk lebih memastikan lagi, peneliti juga menggunakan Peneliti menggunakan uji *Spearman*'s rho untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikasni variabel independen menunjukkan nilai yang lebih besar dari **α = 0,05** (Sig. > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga memenuhi syarat pengujian regresi linear berganda.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan penggangu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2016:95-97). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Teknik uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian Uji Durbin-Watson (DWest). Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingan satu (*first orDAR autocorrelation)* dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tida ada variabel lag diantara variabel *independent.*

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi regresi linier berganda menurut Ghozali (2016:134) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan anatara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara Variabel Komunikasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

Y :Variabel terikat Kinerja Karyawan
a : Konstanta
b_1 : Koefisien regresi variabel bebas Komunikasi
b_2 :Koefisien regresi variabel bebas Disiplin Kerja
b_3 :Koefisien regresi variabel bebas Motivasi Kerja
X_1 : Variabel bebas Komunikasi
X_2 : Variabel bebas Disiplin Kerja
X_3 : Variabel bebas Motivasi Kerja
e : Error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

4. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis model penelitian ini yaitu pengujian koefisien b_1, dan b_2, prosesnya menggunakan proses regressi, yaitu sebagai berikut : Langkah pertama adalah meregresi kinerja karyawan untuk variabel komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Dari hasil data yang diperoleh dari penelitian dengan diolah menggunakan program SPSS. Untuk pengujian hipotesis penelitannya adalah sebagai berikut:

a. Uji F

Pengaruh X_1, X_2, X_3 terhadap Y secara simultan (Uji F) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan atau bersama – sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

b. Uji t

Pengaruh X_1 , X_2, X_3 terhadap Y secara parsial (Uji t) Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

c. Uji Dominan

Tujuan dari uji dominan ini adalah untuk menentukan variabel bebas X_1 , X_2, X_3 manakah yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel terikat Y. Hal tersebut bisa ditentukan dari nilai koefisien beta terbesar yang dimiliki oleh variabel bebas dan penelitian terdahulu.

Analisis dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan metode *pearson correlation*. Kriteria yang dilakukan pada uji validitas metode *pearson correlation* adalah jika r-hitung < r-tabel = tidak valid dan jika r-hitung > r-tabel = valid. Kemudian nilai r-tabel yang digunakan dengan signifikansi 5% (0,05) dan dk = n – 2 = 84 – 2 = 82 adalah sebesar 0,214. Nilai r-hitung dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan total skor. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1-01	0,461	0,214	Valid
	X1-02	0,568	0,214	Valid
	X1-03	0,631	0,214	Valid
	X1-04	0,580	0,214	Valid
	X1-05	0,631	0,214	Valid
	X1-06	0,589	0,214	Valid
	X1-07	0,480	0,214	Valid
Disiplin Kerja	X2-01	0,481	0,214	Valid
	X2-02	0,445	0,214	Valid

Variabel	Nomor Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
(X2)	X2-03	0,508	0,214	Valid
	X2-04	0,624	0,214	Valid
	X2-05	0,531	0,214	Valid
	X2-06	0,437	0,214	Valid
	X2-07	0,614	0,214	Valid
	X2-08	0,475	0,214	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3-01	0,538	0,214	Valid
	X3-02	0,582	0,214	Valid
	X3-03	0,501	0,214	Valid
	X3-04	0,628	0,214	Valid
	X3-05	0,633	0,214	Valid
	X3-06	0,614	0,214	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y-01	0,589	0,214	Valid
	Y-02	0,512	0,214	Valid
	Y-03	0,548	0,214	Valid
	Y-04	0,630	0,214	Valid
	Y-05	0,567	0,214	Valid
	Y-06	0,472	0,214	Valid
	Y-07	0,446	0,214	Valid
	Y-08	0,333	0,214	Valid

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung untuk setiap item kuesioner pada seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0,214 (r-hitung > r-tabel), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item kuesioner pada seluruh variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha dimana jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,601	Reliabel
Komunikasi (X_1)	0,634	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,606	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,604	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, hasil uji reliabilitas yang diperoleh pada setiap variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item kuesioner pada variabel komunikasi (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian dengan analisis regresi linear berganda, terdapat beberapa pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu meliputi pengujian normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

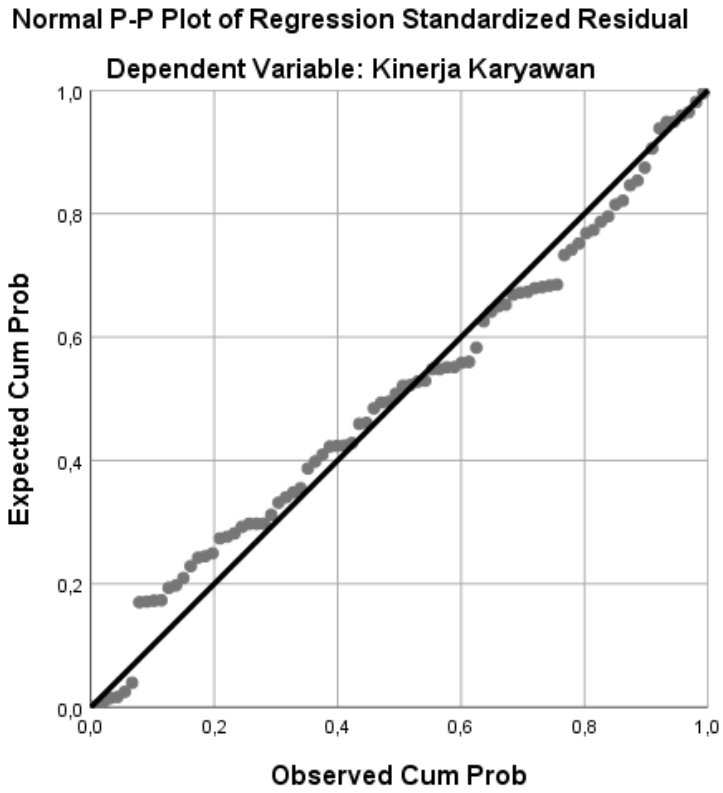
Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, peneliti menggunakan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan uji grafik P-P Plot. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel dan gambar dibawah ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,65490334
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,074
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063[c]

a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data
c. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan output di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) pada uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar **0,063** lebih besar dar **α = 0,05**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat pengujian regresi linear berganda.



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Berdasarkan Gambar 4.4 mengenai hasil uji normalitas menggunakan grafik *P-P Plot* hal ini terlihat data pada grafik tersebut (titik-titik plot) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	,849	1,178
	Disiplin Kerja	,789	1,268
	Motivasi Kerja	,841	1,188

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukan bahwa variabel komunikasi (X_1) mempunyai nilai VIF sebesar 1,178 dan nilai Tolerance sebesar 0,849, variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai VIF sebesar 1,268 dan nilai Tolerance sebesar 0,789, dan variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai nilai VIF sebesar 1,288 dan nilai Tolerance sebesar 0,841. Nilai VIF pada ketiga variabel independen < 10 dan nilai Tolerance >

0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau semua variabel yang digunakan pada penelitian ini tidak mempunyai masalah multikolonieritas sehingga memenuhi syarat pengujian regresi linear berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

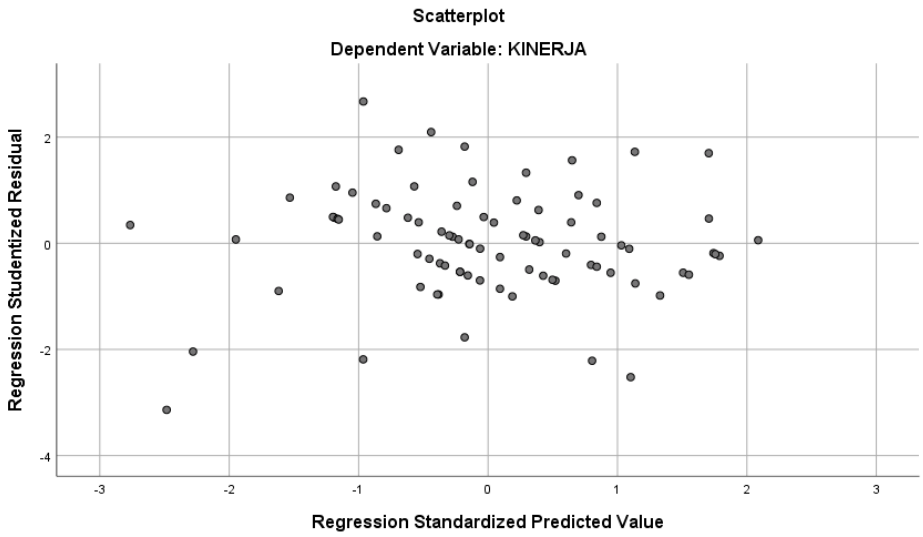
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan atau ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Peneliti menggunakan uji *Spearman*'s rho dan *scatter plot* untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas. Tabel 4.5 menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Spearman's rho*

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	84
	Komunikasi	Correlation Coefficient	-,126
		Sig. (2-tailed)	,252
		N	84
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	-,138
		Sig. (2-tailed)	,210
		N	84
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-,046
		Sig. (2-tailed)	,680
		N	84

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa variabel komunikasi (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar **0,252,** variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai nilai signifikansi sebesar **0,210,** dan variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai nilai signifikansi sebesar **0,680**. Nilai signifikansi pada ketiga variabel independen menunjukkan nilai yang lebih besar dari **α = 0,05** (Sig. > 0,05).

Sedangkan pada gambar 4.3 *scatter plot* tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga memenuhi syarat pengujian regresi linear berganda.



Gambar 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter Plot

a. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Durbin Watson Test* Adapun hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson Test* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi *Durbin Watson Test*
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,725[a]	,525	,507	1,68565	1,856

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai hasil uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson*, ditemukan nilai *Durbin Watson test* sebesar 1,856. Kemudian diperoleh juga nilai dU dengan K=3 dan N=84 adalah sebesar 1,720. Nilai *Durbin Watson test* yang diperoleh terletak di antara nilai dU dan 4-dU atau **1,720 < 1,856 < 2,280**. Maka dapat diartikan bahwa pada model regresi yang dibentuk tidak terdeteksi adanya autokorelasi.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Hasil analisis regresi berganda disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,320	2,691		3,091	,003
	Komunikasi	,331	,082	,338	4,039	,000
	Disiplin Kerja	,206	,067	,269	3,097	,003
	Motivasi Kerja	,351	,080	,366	4,361	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas maka model persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

Y = 8,320 + 0,331 X1 + 0,206 X2 + 0,351 X3

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Koefisien konstanta sebesar 8,320, ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan akan bernilai 8,320 apabila masing-masing variabel komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja bernilai konstan atau 0.
2) Variabel komunikasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,331. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik komunikasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.
3) Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,206. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.
4) Variabel motivasi kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,351. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Koefisien ini menunjukan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubunganya semakin kuat, sebaliknya jika semakin mendekati 0 maka hubunganya semakin lemah. Menurut Sugiyono (2012) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Interpretasi Koefisien Korelasi Berganda (R)

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat Rendah

2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:231)

Kemudian hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725[a]	,525	,507	1,68565

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

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukan bahwa nilai R = 0,725 yang berarti bahwa hubungan antara variabel komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara serentak dengan variabel kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food dalam kategori **kuat**.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R-Square) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji determinasi :

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725[a]	,525	,507	1,68565

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

Berdasarkan Tabel 4.12 mengenai hasil uji koefisien determinasi (R^2), dapat diketahui besarnya nilai R-square adalah 0,525. Hal ini berarti 52,5% kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food dipengaruhi oleh ketiga variabel independen, yaitu komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 47,5% (100% - 52,5%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara parsial atau masing-masing terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Uji t dilakukan pada tingkat signifikasi 0,05. Apabila nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi uji statistik t lebih kecil daripada 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS 25 di dapat sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji t
Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.

1	(Constant)	8,320	2,691		3,091	,003
	Komunikasi	,331	,082	,338	4,039	,000
	Disiplin Kerja	,206	,067	,269	3,097	,003
	Motivasi Kerja	,351	,080	,366	4,361	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13, berikut ini akan dijelaskan mengenai hasil uji t sebagai berikut:

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, diketahui variabel komunikasi (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar **4,039** dengan nilai signifikasi **0,000**. Nilai signifikasi tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari **α = 0,05** (0,000 < 0,05) yang berarti komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, diketahui variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar **3,097** dengan nilai signifikasi **0,003**. Nilai signifikasi tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari **α = 0,05** (0,003 < 0,05) yang berarti disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, diketahui variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar **4,361** dengan nilai signifikasi **0,000**. Nilai signifikasi tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari **α = 0,05** (0,000 < 0,05) yang berarti motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen yang terdiri dari komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Uji F dilakukan pada tingkat signifikasi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berikut ini merupakan hasil uji statistik F:

Tabel 4.14
Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251,390	3	83,797	29,491	,000[b]
	Residual	227,313	80	2,841		
	Total	478,702	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Tabel 4.14 mengenai hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar **29,491** dengan nilai signifikansi **0,000**. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari **α = 0,05** (0,000 < 0,05) maka dapat dikatakan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food.

c. Variabel Paling Dominan

Tujuan dari uji dominan ini adalah untuk menentukan variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel terikat. Hasil uji variabel dominan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15
Hasil Variabel Paling Berpengaruh
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,320	2,691		3,091	,003
	Komunikasi	,331	,082	,338	4,039	,000
	Disiplin Kerja	,206	,067	,269	3,097	,003
	Motivasi Kerja	,351	,080	,366	4,361	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas menunjukan bahwa nilai *standardized coefficients beta* terbesar adalah variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,366. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food

Dari hasil analisis data didapatkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang diajukkan yaitu, “Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food”, diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Syamsu Alam (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food

Dari hasil analisis data didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang diajukkan yaitu, “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food”, diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Syamsu Alam (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food

Dari hasil analisis data didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang diajukkan yaitu, “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food”, diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Syamsu Alam (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

4. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food

Dari hasil analisis data didapatkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) yang diajukkan yaitu, "Komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food", diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Syamsu Alam (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Tengah.

5. Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Dengan demikian, hipotesis kelima (H_5) yang diajukkan yaitu, "Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food", diterima.

Jika dibandingkan dengan penelitan terdahulu dari Syamsu Alam (2014) , Ayu Maya (2013) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitan tersebut bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan**.**

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food serta data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Dengan demikian, semakin baik komunikasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Hipotesis pertama terbukti benar.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Hipotesis kedua terbukti benar.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Dengan demikian, semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Hipotesis ketiga terbukti benar.
4. Variabel komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Dengan demikian, semakin baik komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food. Hipotesis keempat terbukti benar.
5. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hikmah Sejahtera Divisi Hikmah Food adalah variabel motivasi kerja. Hipotesis kelima terbukti benar.

Referensi

Alam, Syamsu.2014. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*

Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014 hlm 135-145.

Ansory, Fadjar & Meithiana Indrasari.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Asli, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.

Fahmi, Irham.2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Kinerja*. Edisi Asli, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Ghozali, Imam.2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23. Edisi Kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu.2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu.2005. *Evaluasi Kinerja SDM* .Cetakan Kelima, Refika Aditama, Bandung.

Nitisemito, Alex S.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Prabasari, Ayu Maya.2013*. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali*. Jurnal - Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 2, n. 4, apr. 2013. ISSN 2302-8912.

Rosidah &Ambar Teguh Sulistiyani.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Saputra, Ahmad dkk.2018. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pt Pln (Persero) P3b Sumbagut*, Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI, Volume 29 No.2 Januari 2018.

Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Wursanto, IG.2008. *Etika Komunikasi Kantor.* Cetakan Enambelas, Kanisius, Yogyakarta

18