

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. EXTRUPACK BEKASI BARAT**

*1st Dian Nita, 2nd Lina Noersanti, S.Si., MSi.*  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta  
Kp. Rawa Pasung, Jl.H. Jabar I/Rt.006/Rw.001/  
Kec.Bekasi Barat/ Bekasi/ 17133.  
nitad1306@gmail.com, lina\_noersanti@stei.ac.id

***Abstract** - This study aims to determine the effect of Communication, Discipline and Motivation on the Performance of PT. West Bekasi Extrupack.*

*The population of this research is the employees of the production section who work at PT. Extrupack by distributing questionnaires. The sampling method uses a non-probability sampling technique, with a total sample of 96 respondents. The strategy used in this study was a purposive sampling research strategy measured by the calculation of the coefficient of determination (partial and simultaneous) and hypothesis testing with SPSS 22.0.*

*The results showed that, (1) Partial communication significantly affected Employee Performance (2) Discipline partially did not significantly influence Employee Performance, (3) Work motivation partially had a significant effect on Employee Performance, (4) Communication, Discipline and Motivation Work simultaneously has a significant effect on employee performance*

***Keywords:** Communication, Discipline, Work Motivation and Employee Performance*

***Abstrak**– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack Bekasi Barat.*

*Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. Extrupack dengan menyebarkan kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian purposive sampling yang diukur dengan perhitungan Koefisien Determinasi (parsial dan simultan) serta pengujian hipotesis dengan SPSS 22.0.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (4) Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan*

***Kata Kunci:** Komunikasi, Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan bisa semakin berkembang maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, seperti mempunyai pengetahuan yang luas dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pimpinan juga memberikan motivasi yang tinggi ketika karyawan sedang melakukan evaluasi pekerjaan serta selalu memberikan solusi apabila karyawan melakukan penyimpangan dan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Tabel 1.1  
Data Absensi Karyawan PT Extrupack

Daftar Absensi Karyawan 2019			
Karyawan	Bulan	Absensi	Persentase
1-126 Karyawan	Jan-19	13 karyawan	11%
	Feb-19	3 karyawan	2%
	Mar-19	0 karyawan	0%
	Apr-19	7 karyawan	8%
	Mei-19	4 karyawan	3%
	Jun-19	18 karyawan	15%
	Jul-19	9 karyawan	5%
	Agu-19	14 karyawan	10%
	Sep-19	6 karyawan	5%
	Okt-19	9 karyawan	8%
	Nov-19	15 karyawan	13%
	Des-19	30 karyawan	20%
Total		128	100%

Terdapat fluktuasi dari persentase absensi karyawan pada PT. Extrupack, yang disebabkan karena berbagai alasan seperti sakit, cuti dan lain lain. Kondisi ini sangat perlu di evaluasi oleh pihak perusahaan, karena tingkat ketidakhadiran yang tinggi adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan teori yang ada apabila karyawan menerapkan komunikasi yang baik, disiplin dan motivasi kerja yang tinggi telah dilakukan oleh pimpinan seharusnya menghasilkan kinerja yang baik tetapi dalam hal ini terdapat gap (ketidaksesuaian antara teori dan fakta lapangan) untuk itu perlu di teliti secara empiris. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Extrupack

### 1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack ?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack ?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Extrupack?

### **1.2. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Extrupack.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi, disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Extrupack.

## **II. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner Mulyana(2013:68), “Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”. Menurut Gerald R. Miller Mulyana (2013:68), “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”.

### **2.2. Pengertian Disiplin**

Menurut Rivai (2014:825) bahwa Disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

### **2.3. Pengertian Motivasi**

Menurut Supriyono (2013:11) Motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinstik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

### **2.4. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison (2016:190). Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi

## **2.5. Keterkaitan antar Variabel Penelitian**

### **2.5.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

Joseph A. DeVito (2011:24) pada bukunya menyatakan bahwa “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”.. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel, (2018) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan CV.Denov Putra Brilian Tulungagung” menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,130 dengan taraf signifikansi  $0,037 < 0,05$ , Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 4,469 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,935 dengan taraf signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F hitung 68,848 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuwelina Mentaruk, Rudy Steven Wenas, Arrazi Hasan Jan, (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt.Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado)” menunjukkan bahwa Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 168 karyawan, teknik sampling yang digunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 118 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.5.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roy Irawan, Handayani, (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta” menunjukkan bahwa regresi linier sederhana, nilai koefisien determinasi (KD) berjumlah 37,4% dengan koefisien korelasi 0,612. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diperoleh bahwa t lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Relations Abadi Jakarta.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erdiansyah, SE., M.M (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakaran Palembang” menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). dari analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai persamaan  $Y = 17,123 + 0,018 X1 + 0,591 X2$  menjelaskan ( $\alpha = 17,123$ ) kinerja karyawan, jika tanpa adanya disiplin dan motivasi kerja ( $X1$  dan  $X2 = 0$ ), maka kinerja (Y) hanya 17,123. ( $b1 = 0,018$ ,  $b2 = 0,591$ ). Koefisien regresi berganda sebesar  $b1 = 0,018$ ,  $b2 0,591$  mengindikasikan besaran pertambahan

---

## PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. EXTRUPACK BEKASI BARAT

---

tingkat kinerja karyawan (Y) untuk setiap penambahan disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2). Dari analisis koefisien korelasi berganda menjelaskan nilai korelasi (R) sebesar 0,641a . Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maksud kuat disini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya bila nilai disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) naik, maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan naik. Dari analisis koefisien determinasi menjelaskan nilai kontribusi (R Square) sebesar 0,410 yang artinya disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan sumbangan atau kontribusi yaitu sebesar 41% terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Patakaran Palembang. Sedangkan sisanya 59% disumbangkan atau dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan uji F menjelaskan nilai Fhitung sebesar 9,743 dengan nilai Ftabel sebesar 1,88, maka nilai Fhitung = 9,743 > Ftabel 1,88. Nilai signifikansi sebesar 0,001b dan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05, maka nilai signifikansi = 0,001b <  $\alpha$  = 0,05. H03 di tolak dan Ha3 diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Patakaran Palembang dan Ha ditolak.

### 2.5.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Victor Vroom dalam Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah PT, (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bina San Prima” Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut : Nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasikerjaterhadap Disiplin kerja karyawan sebesar 2.695,> t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = 0,011< $\alpha$  = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasikerjaterhadap Disiplin kerja karyawan pada PT Bina San Prima terbukti Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 2,412> t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = 0,022<  $\alpha$  = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima terbukti Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai Variabel Lingkungan (x3) (t hitung = 5,187> t tabel 2,04) dengan angka signifikansi = 0,048<  $\alpha$  = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima Terbukti. Dan apabila Lingkungan kerja pada PT Bina San Prima Semarang. Baik maka disiplin kerjapun juga akan membaik Nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 7.591> t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = 0,000 <  $\alpha$  = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima terbukti.

### 2.6. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

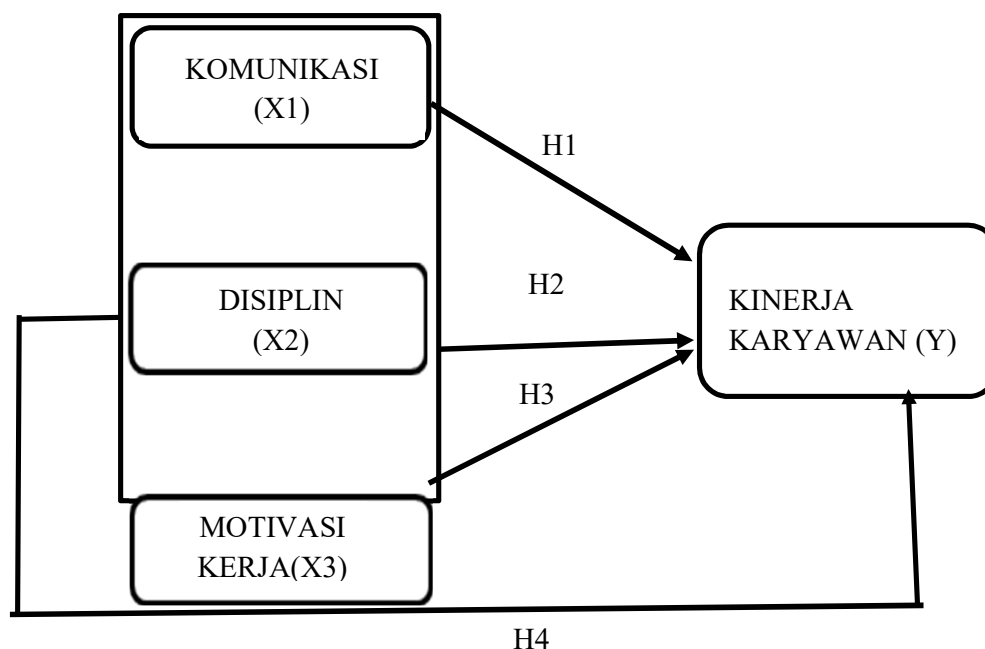
H1 : Diduga komunikasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack, Bekasi Barat.

- H2 : Diduga disiplin terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack, Bekasi Barat.
- H3 : Diduga motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack, Bekasi Barat.
- H4 : Diduga komunikasi, disiplin, motivasi kerja teradapat pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Extrupack, Bekasi Barat.

### 2.7. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka kerangka pemikiran maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Komunikasi (X1), Disiplin (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini.

**Gambar 2.1.** Kerangka Konseptual Penelitian  
maka kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah :



## III. METODA PENELITIAN

### 3.1. Strategi Penelitian

Berdasarkan tujuan dan bentuk kerangka konseptual penelitian, maka strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian deskriptif, Menurut Sugiyono (2017:35) "Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain" yang artinya strategi penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel yaitu komunikasi (X<sub>1</sub>), Disiplin (X<sub>2</sub>), dan Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat

### **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2017:80)

Populasi umum dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT.Extrupack yang berjumlah 126 orang.

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian dari objek yang mewakili. Arikunto dalam Riduwan (2014:8) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian wakil populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana

*n* : Jumlah sampel

*N* : Jumlah populasi karyawan bagian produksi Pt.Extrupack

*E* : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + N e^2) = 126 \text{ karyawan} / (1 + 126 \times 0,05^2) = 95,81 \text{ (dibulatkan menjadi 96)}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 96 orang karyawan bagian produksi Pt.Extrupack.

Dari hasil perhitungan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 96 responden karyawan Pt.Extrupack

### **3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data**

#### **3.3.1. Data Penelitian**

Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer. Data primer menurut Sugiyono (2017:137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang dibagikan ke responden.

### **3.4. Metode Analisis Data**

#### **3.4.1. Metoda Pengolahan Data**

Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen Duwi Priyatno (2012:127). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Komunikasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini, data-data dianalisis dengan menggunakan software pengolahan statistik SPSS (Statistical Package for The Social Science) versi 21.

#### **3.4.2. Metoda Penyajian Data**

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk tabel yang diharapkan akan mempermudah penelitian dalam menganalisis dan memahami data, sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

### **1. Statistik Deskriptif**

Uji statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian, yang meliputi mean, mode, median, minimum, maksimum serta standar deviasi yang bertujuan

mengetahui distribusi data yang menjadi sampel penelitian dan memberikan gambaran tentang variabel penelitian sehingga memudahkan pembaca untuk memahami secara kontekstual.

## 2. Uji Validitas

Dalam penelitian bisa dikatakan valid apabila ada kesamaan data yang sudah terkumpul dengan fakta data yang ada pada objek yang diteliti. Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti Sugiyono (2016:109). Untuk mencari nilai validitas di sebuah item digunakan korelasi antara skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisiennya sama atau di atas  $r_{kritis}$  (0,16) maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya di bawah  $r_{kritis}$  (0,16), maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Instrumen penelitian berupa pernyataan yang disusun berdasarkan pada variabel dan indikatornya, peneliti menyebarkan suatu pernyataan dalam instrument ini dan responden dapat memberikan persepsi. Korelasi *Pearson Product Moment* adalah Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini yang dirumuskan seperti dibawah ini :

$$r = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel (responden)
- X = Skor butir yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total butir yang diperoleh dari seluruh item

Dengan demikian berdasarkan dari hasil dari r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2). Jika nilai  $r_{hitung} > r_{kritis}$  (0,16), yang berarti pernyataan dikatakan valid atau akurat. Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

## 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas 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. Kemudian nilai cronbach alpha > 0,60, maka instrumen dinyatakan reliable, Ghazali (2014:45-46).

Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dalam Uji reliabilitas terhadap gejala-gejala yang sama dengan menggunakan pengukuran yang sama pula, kualitas data yang didapat dari instrumen penelitian dapat dievaluasi dengan menggunakan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus *Sperman Brown* untuk Uji reliabilitas :

$$r_i = \frac{2.r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

- $r_i$  = Reliabilitas instrumen
- $r_b$  = Koefisien korelasi antar kelompok genap dan ganjil

$$r_b = \frac{(n \cdot \sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2\} \{(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2\}}}$$

- n = Jumlah anggota sampel
- $X_1$  = Total skor butir ganjil
- $X_2$  = Total skor butir genap



Sugiyono (2014:75) mengungkapkan bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila cronbach alpha  $> 0,60$  atau  $r_1 > 0.60$ .

### 3.4.3. Analisis Statistik Data

Untuk menganalisis statistik data tersebut, dilakukan dengan cara menginput data yang sudah didapat melalui jawaban responden yang terdiri dari variabel-variabel Penelitian. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien determinasi baik itu secara parsial berganda dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

1. Analisis koefisien determinasi secara parsial berikut ini :

Koefisien determinasi parsial :

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas tertentu terhadap perubahan variabel terikat.

- a. Koefisien determinasi parsial  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan rumus :  
 $KD_1 = (r_{Y1.23})^2 \times 100\%$
- b. Koefisien determinasi parsial  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan rumus :  
 $KD_2 = (r_{Y2.13})^2 \times 100\%$ .
- c. Koefisien determinasi parsial  $X_3$  terhadap  $Y$  dengan rumus :  
 $KD_3 = (r_{Y3.12})^2 \times 100\%$

2. Koefisien determinasi berganda :

Koefisien determinasi berganda berfungsi untuk menggambarkan seberapa besar pengaruh antar variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel Dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini. Koefisien determinasi tersebut diketahui dengan rumus :

$$KD = (r_{Y123})^2 \times 100\%$$

### 3.4.4. Uji Hipotesis

Setelah mengevaluasi *outer model* dan *inner model*, selanjutnya melakukan uji hipotesis. Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2017:159).

Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistic dapat di lihat dari besarnya koefisien determinasi yang diperoleh melalui koefisien korelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien determinasi (%) dengan memperoleh nilai pvalue lebih kecil dibanding  $0,05$  ( $\alpha$ ), maka variabel tersebut dipengaruhi secara signifikan.

Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

$H_0 : \rho_{Y1.23} = 0$  Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho_{Y1.23} \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria:

- a.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika signifikansi  $< 0.05$ .
- b.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  ditolak jika signifikansi  $> 0.05$ .

2. Pengaruh disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

$H_0 : \rho_{Y2.13} = 0$  Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho_{Y2.13} \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

- a.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika signifikansi  $< 0.05$ .
  - b.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  ditolak jika signifikansi  $> 0.05$ .
3. Pengaruh Motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
- $H_0 : \rho_{y_{3.12}} = 0$  Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- $H_a : \rho_{y_{3.12}} \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- a.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima jika signifikansi  $< 0.05$ .
  - b.  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  ditolak jika signifikansi  $> 0.05$ .

Pengujian hipotesis simultan :

$H_0 : \rho_{y_{123}} = 0$  : Koefisien korelasi populasi antara komunikasi, disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan tidak signifikan.

$H_a : \rho_{y_{123}} \neq 0$  : Koefisien korelasi populasi antara komunikasi, disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan signifikan.

Melihat rumus yang dijelaskan di atas, maka dapat diartikan bahwa jika :

- a. Menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05)
- b. Kriteria Pengujian
- c.  $H_0$  diterima jika *significance F*  $\geq 0.05$  Yang artinya secara simultan tidak berpengaruh signifikan
- d.  $H_0$  ditolak jika *significance F*  $< 0.05$  Yang artinya secara simultan berpengaruh signifikan.
- e. Menghitung nilai *significance F* diperoleh dari perhitungan komputerisasi menggunakan program SPSS versi 21.0.
- f. Kesimpulan

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

PT. Extrupack didirikan oleh Jos Winata Wihardjadan Hubertus Dharma Wihardja pada tahun 1972 dan mulai beroperasi pada tahun 1976. PT. Extrupack bergerak dalam bidang produksi kemasan tabung yang terbuat dari aluminium, saat ini berlokasi di Jl. Raya Bekasi, KM. 28,5 Bekasi Jawa Barat. Pada awal berdirinya PT. Extrupack hanya untuk memenuhi kebutuhan kemasan industri farmasi lokal dengan pelanggan pertama adalah Perusahaan Kalbe dan Perusahaan Kimia Farma milik pemerintah.

##### **4.2. Deskripsi Hasil Penelitian**

Data pada penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan bagian produksi PT. Extrupack Bekasi Barat. Total item pada pernyataan dalam kuesioner sebanyak 34 pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan pada komunikasi, 9 item pernyataan pada disiplin, 9 item pernyataan pada motivasi kerja dan 6 item pernyataan pada kinerja karyawan. Jumlah Total Kuesioner yang disebarkan sebanyak 96 karyawan bagian produksi di PT. Extrupack. Deskripsi hasil penelitian yaitu menjelaskan hasil penelitian dari karakteristik responden dan hasil jawaban responden yang dapat diuji melalui statistik yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

##### **4.2.1. Karakteristik Responden**

Dari hasil penelitian pada karyawan pada PT. Extrupack Bekasi Barat, Kuesioner disebar sebanyak 96 karyawan bagian produksi yang bekerja di PT.Extrupack. Pada saat penelitian dilakukan responden berasal dari berbagai

karakteristik responden yang ditentukan oleh penulis, diantaranya, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan departemen :

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	36	38%
Wanita	60	63%
Total	96	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 60 orang dengan persentase 38% responden berjenis kelamin pria, dan berjenis kelamin wanita sebanyak 36 orang dengan persentase 63%. Hal ini terjadi karena sebagian besar pegawai PT Extrupack berjenis kelamin wanita yang pada saat diminta melakukan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini.

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data diolah (2020)

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	25	26%
20 -< 25 Tahun	26	37%
25-< 30 Tahun	16	22%
30-<35 Tahun	5	7%
> 35 Tahun	24	34%
Total	96	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa usia < 20 tahun sebanyak 25 orang (26%), usia 20 - < 25 tahun sebanyak 26 orang (37%), usia 25 - < 30 tahun sebanyak 16 orang (22%), usia 30 - < 35 tahun sebanyak 5 orang (7%), dan usia ≥ 35 tahun sebanyak 24 orang (34%). Dengan demikian sebagian besar usia karyawan yang bekerja di PT. Extrupack adalah usia 20 – 25 tahun, yang pada saat diminta melakukan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
SMA	95	99%
DIPLOMA	0	0%
S1	1	1%
Total	96	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan table 4.3 di atas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir SMP sebanyak 0 orang (0%),SMA sebanyak 95 orang (99%), Diploma sebanyak 0 orang (0%), S1 sebanyak orang (1%). Dengan demikian sebagian besar pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di PT.Extrupack adalah berpendidikan terakhir SMA, yang pada saat diminta melakukan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Departement

Departemen	Jumlah	Persentase
Operator Printing	24	24%
Operator Extruder	18	19%
Operator Finishing	39	41%

Operator Packer	15	16%
Total	96	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa berdasarkan responden dari departemen Operator Printing sebanyak 24 orang (24%), Operator Extruder sebanyak 18 orang (19%), Operator Finishing sebanyak 39 orang (41%), Operator Packer sebanyak 15 orang (16%). Dengan demikian sebagian besar berdasarkan departemen lebih banyak operator finishing sebanyak 39 orang (41%) karena perusahaan banyak membutuhkan tenaga karyawan yang ahli dibidang finishing. Sehingga karyawan bagian produksi di PT. Extrupack didominasi oleh karyawan operator finishing pada saat diminta melakukan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

### 4.3. Hasil Pengujian Operasional Variabel

#### 4.3.1. Statistik Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter sampel dalam penelitian serta memberikan deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah

**Tabel 4.5**  
**Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	96	27.00	40.00	32.3646	3.02314
Disiplin	96	24.00	36.00	29.8646	3.09709
Motivasi Kerja	96	23.00	36.00	28.9896	2.72800
Kinerja Karyawan	96	16.00	24.00	19.3229	2.01831
Valid N (listwise)	96				

Tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil pengukuran statistik deskriptif terhadap variabel Komunikasi pada jawaban minimum dengan responden sebesar 27 dan maksimum jumlah responden adalah 40, dengan rata-rata (mean) yaitu sebesar 32.36 dan standar deviasi yaitu sebesar 3.023. Variabel Disiplin pada jawaban minimum dengan responden sebesar 24 dan maksimum jumlah responden adalah 36, dengan rata-rata (mean) jawaban yaitu sebesar 29.86 dan standar deviasi sebesar 3.097. Variabel Motivasi Kerja pada jawaban minimum dengan responden sebesar 23 dan maksimum jumlah responden adalah 36, dengan rata-rata (mean) jawaban yaitu sebesar 28.98 dan standar deviasi sebesar 2.728. Variabel Kinerja Karyawan pada jawaban minimum dengan responden sebesar 16 dan maksimum jumlah responden adalah 24, dengan rata-rata (mean) jawaban yaitu sebesar 19.32 dan standar deviasi sebesar 2.0183.

#### 4.3.2. Uji Validitas

Dalam penelitian bisa dikatakan valid apabila ada kesamaan data yang sudah terkumpul dengan fakta data yang ada pada objek yang diteliti. Valid menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti (Sugiyono, 2016:109). Untuk mencari nilai validitas di sebuah item digunakan korelasi antara skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisiennya sama atau di atas  $r_{kritis}$  (0,1689) maka item tersebut dinyatakan valid tetapi jika nilai korelasinya di bawah  $r_{kritis}$  (0,1689), maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 96 orang karyawan bagian produksi. Berdasarkan data-data dari 96 responden, maka terdapat 10

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. EXTRUPACK BEKASI BARAT**

butir pertanyaan penelitian dari variabel komunikasi ( $X_1$ ), dan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Uji Validitas Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk pernyataan instrumen Komunikasi ( $X_1$ ) yang terdiri dari 10 pernyataan, pada tabel 4.5. Adapun hasil uji validitas komunikasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.:

**Tabel 4.6** Hasil Uji Validitas per butir Komunikasi ( $X_1$ )

Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
Komunikasi ( $X_1$ )	1	0,490	0,1689	Valid
	2	0,548	0,1689	Valid
	3	0,657	0,1689	Valid
	4	0,798	0,1689	Valid
	5	0,673	0,1689	Valid
	6	0,662	0,1689	Valid
	7	0,695	0,1689	Valid
	8	0,617	0,1689	Valid
	9	0,599	0,1689	Valid
	10	0,688	0,1689	Valid

Sumber : Data (2020) diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.5 di atas, seluruh item pertanyaan variabel komunikasi ( $X_1$ ) yang terdapat pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid, karena seluruhnya mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau ( $r_{hitung} > 0,1689$ ). Artinya data pada variabel komunikasi dapat dilakukan penelitian uji statistik selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin ( $X_2$ )

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk pernyataan instrumen Disiplin ( $X_2$ ) terdiri dari 9 pernyataan, pada tabel 4.6 Adapun hasil uji validitas disiplin yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7.** Hasil Uji Validitas Perbutir Disiplin ( $X_2$ )

Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
Disiplin ( $X_2$ )	1	0,701	0,1689	Valid
	2	0,806	0,1689	Valid
	3	0,692	0,1689	Valid
	4	0,787	0,1689	Valid
	5	0,737	0,1689	Valid
	6	0,627	0,1689	Valid
	7	0,654	0,1689	Valid
	8	0,694	0,1689	Valid
	9	0,772	0,1689	Valid

Sumber : Data (2020) diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.6 di atas, seluruh item pertanyaan variabel Disiplin ( $X_2$ ) yang terdapat pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid,

karena seluruhnya mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau ( $r_{hitung} > 0,1689$ ). Artinya data pada variabel disiplin dapat dilakukan penelitian uji statistik selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk pernyataan instrumen Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terdiri dari 9 pernyataan, pada tabel 4.7 Adapun hasil uji validitas motivasi kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8** . Hasil Uji Validitas Perbutir Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	1	0,573	0,1689	Valid
	2	0,652	0,1689	Valid
	3	0,621	0,1689	Valid
	4	0,567	0,1689	Valid
	5	0,653	0,1689	Valid
	6	0,553	0,1689	Valid
	7	0,507	0,1689	Valid
	8	0,658	0,1689	Valid
	9	0,622	0,1689	Valid

Sumber: Data (2020) diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7 di atas, seluruh item pertanyaan variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) yang terdapat pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid, karena seluruhnya mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau ( $r_{hitung} > 0,1689$ ). Artinya data pada variabel motivasi kerja dapat dilakukan penelitian uji statistik selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk pernyataan instrumen Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 9 pernyataan, pada tabel 4.8 Adapun hasil uji validitas kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.9** Hasil Uji Validitas Perbutir Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
Kinerja Karyawan(Y)	1	0,74	0,1689	Valid
	2	0,845	0,1689	Valid
	3	0,829	0,1689	Valid
	4	0,721	0,1689	Valid
	5	0,653	0,1689	Valid
	6	0,553	0,1689	Valid

Sumber : Data (2020) diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 diatas, seluruh item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdapat pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid, karena seluruhnya mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  atau ( $r_{hitung} > 0,1689$ ). Artinya data pada variabel Kinerja Karyawan dapat dilakukan penelitian uji statistik selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### 4.4.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas 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. Kemudian nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel, Ghozali (2014, 45-46).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 96 orang karyawan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Komunikasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,840	10

*Sumber : Data (2020) diolah dengan SPSS*

Tabel diatas menunjukkan bahwa data dari hasil jawaban kuesioner terhadap 10 item pernyataan yang mewakili variabel Komunikasi (X1) dinyatakan reliabel. Hal tersebut di buktikan dari nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,840, dimana nilai tersebut sudah melebihi 0,60.

**Tabel 4.11.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	9

*Sumber : Data (2020) diolah dengan SPSS*

Tabel diatas menunjukkan bahwa data dari hasil jawaban kuesioner terhadap 9 item pernyataan yang mewakili variabel Disiplin (X2) dinyatakan reliabel. Hal tersebut di buktikan dari nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,883, dimana nilai tersebut sudah melebihi 0,60.

**Tabel 4.12.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,758	9

*Sumber : Data (2020) diolah dengan SPSS*

Tabel diatas menunjukkan bahwa data dari hasil jawaban kuesioner terhadap 9 item pernyataan yang mewakili variabel Motivasi Kerja (X3) dinyatakan reliabel. Hal tersebut di buktikan dari nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,758, dimana nilai tersebut sudah melebihi 0,60.

**Tabel 4.13.** Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	6

Sumber : Data (2020) diolah dengan SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa data dari hasil jawaban kuesioner terhadap 6 item pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliable. Hal tersebut di buktikan dari nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,847, dimana nilai tersebut sudah melebihi 0,60.

#### 4.4. Analisis Statistik Data

##### 4.4.1. Analisis Koefisien Determinasi

##### 4.4.1.1. Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial  $X_1$  terhadap Y ( $X_2$  dan  $X_3$  konstan)

**Tabel 4.14.** Koefisien Determinasi Parsial  $X_1$  (Komunikasi)

Correlations				
Control Variables			Komunikasi	Kinerja Karyawan
Disiplin & Kinerja Karyawan	Komunikasi	Correlation	1,000	,381
		Significance (2-tailed)		,000
		df	0	92
	Kinerja Karyawan	Correlation	,381	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	
		df	92	0

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21.0 diperoleh koefisien korelasi parsial antara  $X_1$  dengan Y sebesar 0,381 dengan demikian nilai koefisien determinasi Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD_{1.23}^2 &= r_{y1.23}^2 \times 100\% \\
 &= 0,381^2 \times 100\% \\
 &= 14,51\%
 \end{aligned}$$

Hasil koefisien determinasi parsial Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan persentase sebesar 14,51%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 14,51% dan sisanya sebesar 85,49% dipengaruhi oleh variabel lain.

1. Koefisien determinasi parsial  $X_2$  terhadap Y ( $X_1$  dan  $X_3$  konstan)



Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Parsial X<sub>2</sub> (Disiplin)

Correlations			Disiplin	Kinerja Karyawan
Control Variables				
Komunikasi & Motivasi Kerja	Disiplin	Correlation	1,000	,098
		Significance (2-tailed)		,349
		df	0	92
	Kinerja Karyawan	Correlation	,098	1,000
		Significance (2-tailed)	,349	
		df	92	0

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21.0 diperoleh koefisien korelasi parsial antara X<sub>2</sub> dengan Y sebesar 0,098 dengan demikian nilai koefisien determinasi Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD_{1,23}^2 = r_{y1,23}^2 \times 100\% = 0,098^2 \times 100\% = 0,96\%$$

Hasil koefisien determinasi parsial Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan persentase sebesar 0,96%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,96% dan sisanya sebesar 99,04% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Koefisien determinasi parsial X<sub>3</sub> terhadap Y (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> konstan)

Tabel 4.16 Koefisien determinasi parsial X<sub>3</sub> (Motivasi Kerja)

Correlations			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Control Variables				
Komunikasi & Disiplin	Motivasi Kerja	Correlation	1,000	,354
		Significance (2-tailed)		,000
		df	0	92
	Kinerja Karyawan	Correlation	,354	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	
		df	92	0

Dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 21.0 diperoleh koefisien korelasi parsial antara X<sub>3</sub> dengan Y sebesar 0,354 dengan demikian nilai koefisien determinasi Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD_{1,23}^2 = r_{y1,23}^2 \times 100\% = 0,354^2 \times 100\% = 12,53\%$$

Hasil koefisien determinasi parsial Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dengan persentase sebesar 12,53%. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan sebesar 12,53% dan sisanya sebesar 87,47% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.4.1.2. Koefisien Determinasi Berganda (Simultan)

Koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel secara bersama-sama (simultan). Dari perhitungan yang diperoleh dari data berpasangan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$ . Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 21.0, maka akan diperoleh nilai koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

**Tabel 4.17.**

Koefisien Determinasi Berganda Komunikasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 <sup>a</sup>	.379	.358	1,617
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Disiplin				

Sumber : Data (2020) diolah dengan SPSS 21.0

Berdasarkan hasil pada tabel diatas besarnya nilai *Adjusted R Square* yaitu antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  menghasilkan nilai sebesar 0,379. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini menggunakan cara menghitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD_{y_{123}} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,379 \times 100\% \\ &= 37,9\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi pengaruh komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,379. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja sebesar 37,9%, sedangkan sisanya 62,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain pada penelitian ini.

#### 4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1. Pengujian Hipotesis Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t), yaitu untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ), jika dilakukan secara terpisah.

**Tabel 4.18** Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,511	2,263		1,110	,270
	Komunikasi	,245	,062	,367	3,951	,000
	Disiplin	,060	,064	,092	,941	,349
	Motivasi Kerja	,244	,067	,330	3,635	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data (2020) diolah dengan SPSS 21.0

## PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. EXTRUPACK BEKASI BARAT

1. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan(Y) Berdasarkan hasil perolehan pengolahan data dengan SPSS versi 21.0. Diperoleh nilai *signifikan* pada variabel komunikasi sebesar 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang *signifikan* pada variabel komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Extrupack Bekasi Barat.
2. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil perolehan pengolahan data dengan SPSS versi 21.0. Diperoleh nilai tidak *signifikan* pada variabel disiplin sebesar 0,349 yang berarti  $0,349 > 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan yaitu variabel disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack Bekasi Barat.
3. Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan(Y) Berdasarkan hasil perolehan pengolahan data dengan SPSS versi 21.0. Diperoleh nilai *signifikan* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang *signifikan* motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Extrupack Bekasi Barat.

### 4.5.2.2 Pengujian Hipotesis Simultan (uji F)

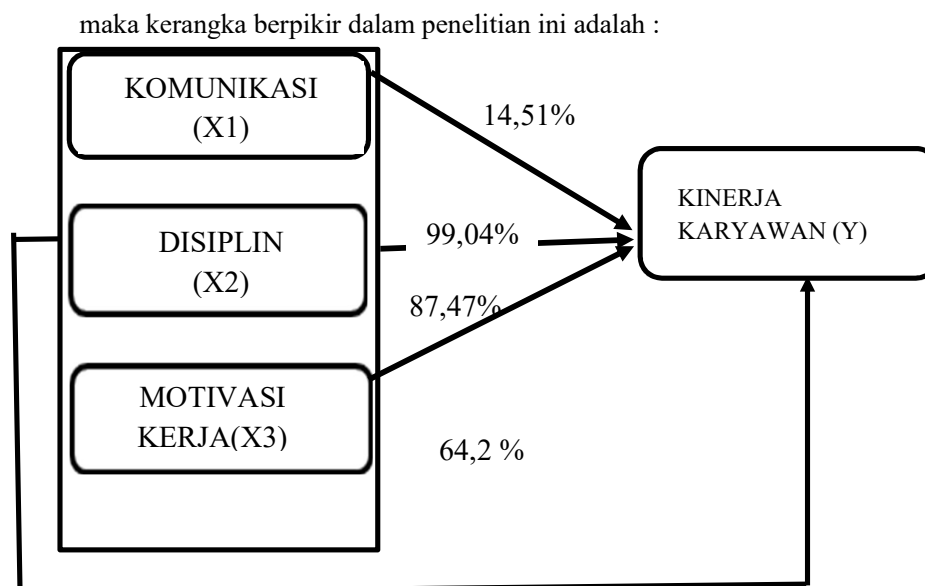
Pengujian hipotesis secara simultan (uji F), yaitu untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y), jika dilakukan secara bersama-sama.

**Tabel 4.19** Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,508	3	48,836	18,683	.000 <sup>b</sup>
	Residual	240,482	92	2,614		
	Total	386,990	95			

Dari perolehan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21.0. Uji hipotesis secara simultan, diperoleh nilai *signifikan F* pada komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000. Artinya nilai *signifikan* lebih kecil dari taraf nyata ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, maka secara simultan terdapat pengaruh signifikan pada komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack Bekasi Barat. Artinya semakin baik komunikasi, disiplin dan motivasi kerja PT.Extrupack Bekasi Barat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Gambar 4.7. Kerangka Konseptual Penelitian



#### 4.5.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis akan diuji pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial

a. Pengaruh X1 terhadap Y

$H_0 : \rho_{y1.23} = 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara komunikasi dengan kinerja karyawan tidak signifikan)

$H_a : \rho_{y1.23} \neq 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara komunikasi dengan kinerja karyawan signifikan)

Berdasarkan tabel 4.17 pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 21.0 menghasilkan nilai sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial koefisien korelasi antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan signifikan.

b. Pengaruh X2 terhadap Y

$H_0 : \rho_{y2.13} = 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara disiplin dengan kinerja karyawan tidak signifikan)

$H_a : \rho_{y2.13} \neq 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara disiplin dengan kinerja karyawan tidak signifikan)

Berdasarkan tabel 4.17 pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 21.0 menghasilkan nilai sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial koefisien korelasi antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan tidak signifikan.

c. Pengaruh X3 Terhadap Y

$H_0 : \rho_{y3.12} = 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan tidak signifikan)

$H_a : \rho_{y3.12} \neq 0$  (secara parsial koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan signifikan)

Berdasarkan tabel 4.19 pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 21.0 menghasilkan nilai sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa

secara parsial koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan signifikan.

2. Pengujian hipotesis simultan  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$  :

$H_0 : \rho_{y_{123}} = 0$  : Koefisien korelasi populasi antara komunikasi, disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan tidak signifikan.

$H_a : \rho_{y_{123}} \neq 0$  : Koefisien korelasi populasi antara komunikasi, disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan signifikan

Berdasarkan tabel 4.17 pengujian hipotesis menggunakan perhitungan SPSS maka diperoleh nilai signifikan F sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan koefisien korelasi antara variabel komunikasi, disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan signifikan.

#### **4.6. Temuan Hasil Penelitian**

##### **4.6.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi Barat sebesar 14,51%. Dengan demikian bahwa jika komunikasi dapat diterapkan secara maksimal, maka kinerja karyawan dapat lebih maksimal. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel, (2018) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Extrupack.

##### **4.6.2. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyebutkan variabel disiplin terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Extrupack Bekasi Barat sebesar 87,47%. Dengan demikian bahwa jika disiplin dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack dapat menjadi lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roy Irawan, Handayani, (2018) Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi menurut hasil penelitian Agung Setiawan (2013) yang menyatakan disiplin tidak berpengaruh kinerja karyawan.

##### **4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyebutkan variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Extrupack Bekasi Barat sebesar 87,47%. Dengan demikian bahwa jika motivasi kerja dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack dapat menjadi lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim and Jamal Mohamud Hussein (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan supaya semua karyawan harus termotivasi untuk memastikan mereka dipertahankan dan ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara ini, produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan.

##### **4.6.4. Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian hipotesis ke empat untuk variabel komunikasi, disiplin, motivasi kerja diperoleh nilai korelasi sebesar 0,358 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini maka  $H_4$  dapat diterima dan menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, disiplin,

dan motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel, (2018) yang menyatakan Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap. Kinerja karyawan.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan dari komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bahwa:

1. Komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi Barat sebesar 14,51%. Dengan demikian bahwa jika komunikasi dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian pertama oleh Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel, (2018) bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan didalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan maka kemungkinan besar semua kegiatan yang akan dilakukan perusahaan tersebut, tidak akan berjalan sesuai dengan rencana target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, membimbing, mengarahkan, serta memotivasi karyawannya untuk melakukan tugas kewajiban dan aktifitas karyawan guna mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. Merujuk pada indikator-indikator komunikasi di Bab sebelumnya dan indikator-indikator tersebut antara lain : Keterbukaan, Empati, Dukungan, Rasa positif dan Kesamaan. tetapi keadaan dilapangan mengatakan bahwa Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan di PT. Extrupack Bekasi Barat masih kurang efektif, dengan kata lain komunikasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Seperti adanya bentrokan kepribadian antara sesama rekan kerja, dari bentrokan kepribadian inilah salah satu pemicu awal menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpercayaan sehingga tidak peka dengan sesama rekan kerja, dan hal ini menjadi masalah yang signifikan. Selain bentrokan kepribadian antara sesama rekan kerja juga adanya rasa kecemburuan sosial sering terjadi sesama antara karyawan di PT.Extrupack Bekasi Barat.
2. Hasil penelitian menyebutkan variabel disiplin terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Extrupack Bekasi Barat sebesar 87,47%. Kedisiplinan kerja dalam PT. Extrupack tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena factor disiplin menyebabkan kreatifitas karyawan menjadi terbatas. PT Extrupack seharusnya memberikan sedikit kebebasan terhadap karyawan agar meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.
3. Hasil penelitian menyebutkan variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Extrupack Bekasi Barat sebesar 87,47%. Dengan demikian bahwa jika motivasi kerja dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan bagian produksi PT. Extrupack dengan adanya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan supaya semua karyawan harus termotivasi untuk memastikan mereka dipertahankan dan ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara ini, produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan.
4. Hasil penelitian hipotesis ke empat untuk variabel komunikasi, disiplin, motivasi kerja diperoleh nilai korelasi sebesar 0,358 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini maka H4 dapat diterima dan menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil jawaban responden dalam tabulasi skor diperoleh bahwa perolehan total skor terkecil pada setiap variabel dapat dijadikan saran yaitu sebagai berikut :

1. PT. Extrupack mempertahankan komunikasi yang ada dalam perusahaan, komunikasi yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi atau meningkat, dalam komunikasi tersebut dapat berupa komunikasi antar karyawan atau komunikasi antara atasan dan bawahan. Komunikasi juga meliputi komunikasi terkait masalah pekerjaan sehingga pekerjaan cepat selesai dan target kerja terpenuhi
2. Disiplin dalam PT. Extrupack menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam perusahaan, karena factor disiplin yang terlalu berlebihan dapat membuat kinerja karyawan justru menurun atau tidak berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin erat kaitannya dengan peraturan. Oleh karena itu kebebasan dalam perusahaan masih diperlukan agar memberikan ruang untuk karyawan dalam meningkatkan kreatifitas.

Motivasi kerja perlu dipertahankan seperti komunikasi karena motivasi berpengaruh terhadap psikologis karyawan. Motivasi yang baik dalam kinerja perusahaan yaitu memberikan masukan untuk para karyawan agar lebih giat dalam berkerja atau memberikan apresiasi terhadap kinerjanya..

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abidin, Y & Sri Hastuti. (2013). *Pembelajaran Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing: Panduan Praktis Pembelajaran*. Bandung: Rizqy Press.
- Arni, Muhammad. 2013. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Aytaç Aydın, Sebahattin Tiryaki. 2018. "Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation and Productivity in Turkish Forest Products Industry: A Structural Equation Modeling Analysis" *DRVNA INDUSTRIJA* Vol. 69 Issue 2, p101-111. 11P, ISSN 0012-6772. telah terakreditasi dalam E-Journal Perpunas.
- Berelson dan G.A.Steiner. 2013. *Human Behaviour An Inventory of Scientific Finding*. New York: Harcurt, Brank 68.
- Bogdan dan Taylor. 2012. *Prosedur Penelitian*. Pendekatan Kualitatif. (him. 4). Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya. Hal.31.
- Dr. Wallace Nyakundi Atambo & Deborah Kemunto Momanyi. (2016). "Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya". *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*. Volume-2, Issue-5 ISSN: 2454-1362.
- Edison, Emron. Yohny, A., Imas K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erdiansyah, SE., M.M. 2016. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv Patakaran Palembang". *Journal Ecoment Global* Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016 ISSN : 2540-816X EISSN : [26856204](https://doi.org/10.26856/204). telah terakreditasi dalam Garuda
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education, Inc
- George, Jennifer and Gareth R Jones. 2015. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

- Handoko, T.H. 2015. *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T.H. *Manajemen*. Yogyakarta: 2009
- Hasibuan, Malayu, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hal. 193
- Herzberg, F. 2014. *One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review*.
- Irawan, R., Handayani. 2018. “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta”. *Jurnal Widya Cipta*. Vol II, No. 1, Maret 2018, p-ISSN 2550-0805 e-ISSN 2550-0791. Terakreditasi Sinta 4. No. SK : 23/E/KPT/2019.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu. Hal.87
- Khongida, Zulfana., Nining P., Daniel. 2018. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan CV.Denov Putra Brilian Tulungagung” *Jurnal JIMEK Volume 1 Nomor 1 Juli 2018 E-ISSN : 2621-2374 telah terakreditasi SINTA 5*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal.67
- Mangkunegara, Anwar, Prabu AA, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya. Hal 89-92.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu AA. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hal.75
- Mangkunegara, Anwar, Prabu AA. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Hal.67
- Mangkunegara, Anwar, Prabu AA. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosda Karya. Hal.2
- Mangkunegara, Anwar, Prabu AA. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariani, L.M.I., Ni Ketut, S., 2015 Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569 Issn : 2302-8912. Terakreditasi Sinta 5.
- Mentaruk, I.Y., Rudy S.W., Arrazi H.J. (2017). “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt.Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado”. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4375-4384 ISSN 2303-1174 telah terakreditasi dalam One Search.
- Michael, Armstrong,. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Alih Bahasa Oleh Sofyan)*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mohamad, S.A., Abdiaziz A., Jamal M.H. 2017. “The Effect Of Motivation On Employee Performance : Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia”. *International Journal of Development Research*. Vol. 07, Issue, 11, pp.17001-17008, November, 2017 ISSN: 2230-9926. telah terakreditasi dalam journalijdr
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung : Rosda.
- Mutohar, Achmad. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 2 No 2 ISSN : 2442-4315.
- Nurjaman, K., Khaerul, U., U. 2012. *Komunikasi & Public Relations*, Bandung: CV Pustaka Setia. Hal.35.
- Priansa, D.J,. 2014 *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Jakarta : Media.
- Riduwan. (2014). *Dasar-dasar Statistika..* Bandung: Alfabeta Press



**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. EXTRUPACK BEKASI BARAT**

---

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013. telah terakreditasi dalam Onesearch.
- Setiawan, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian. Cetakan Ke-15*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Setiawan, Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal 8.
- Singodimejo. 2013. *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya : SNMAS.
- Sugiyatmi., Maria, M.M., Edward, G.PT.,, 2016 "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bina San Prima" *Journal Of Management*. Volume 2 No.2 Maret 2016 ISSN : 2502-7689 telah terakreditasi dalam Sinta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Hal 35
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Hal.80
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV. Hal.81
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV. Hal.84
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Hal.85
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Hal.137.
- Supriyono, 2013. *Cooperative Learning*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hal.11
- Supriyono, R.A. 2014. *Akuntansi Biaya, Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.Hal.94
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group. Hal.89
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group..