

---

## Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Putra Mahkota Ganda Mekar

---

Wirda Nursanti <sup>1)</sup> Nur Asih <sup>2)</sup>

### Abstract

*The data used in this study are primary data collected from respondents' answers based on the questionnaire given, as many as 105 people. The data processing method uses the path analysis method with the help of SPSS version 22.0. Statistical testing using simultaneous significance test (F test), individual parameter significance test (t test) and Sobel Mediation Test.*

*The results showed that simultaneously the motivation, communication and job satisfaction variables had a significant effect on employee performance. Partially it shows that analysis 1: the motivation variable has a significant effect on employee performance, while analysis 2: the communication variable has a significant effect on employee performance and in analysis 3: the job satisfaction variable has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Motivation, Communication, Job Satisfaction and Employee Performance

---

<sup>1)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

<sup>2)</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Tgl diterima: 8 September 2020

Tgl diterbitkan: 19 Oktober 2020

---

### 1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jackson, 2017; 89).

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang

menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2017 : 133).

Sebagai perusahaan infrastruktur yang bergerak dalam bidang industri beton dan jasa kontruksi PT Putra Mahkota Ganda Mekar sangat menyadari peran penting dari sumber daya manusia sebagai Modal Capital di dalam perusahaan sebagai bentuk keseriusan dalam memperkuat keberadaan dalam dunia kontruksi, maka perusahaan PT Putra Mahkota Ganda Mekar menuntut setiap

karyawannya untuk lebih aktif dan produktif dalam setiap tugas yang diemban.

Sesuai undang – undang nomor 21 Tahun 2000 dan UU 12/2013, setiap pekerja berhak untuk mengembangkan potensi kerja, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan minat, bakat dan kemampuannya. Di dalam point tersebut juga tercantum hak bagi seorang buruh untuk memperoleh perlindungan atas kesusilaan dan moral, kesehatan dan keselamatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan harkat manusia, serta nilai – nilai agama.

Motivasi adalah hal yang menjadi pondasi bagi seseorang untuk memasuki organisasi, alasannya tidak lain adalah untuk

memenuhi kebutuhannya. Jadi untuk mencapai tujuan perusahaan maka pihak manajemenlah yang menjadi faktor kunci dalam memberikan motivasi agar bisa menjadi daya dorong yang efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.

Insentif merupakan bentuk rangsangan atau dorongan yang baik dalam melakukan pekerjaan, Seperti halnya dengan PT Putra Mahkota Ganda Mekar dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

**Tabel 1.1**  
**Presentase Insentif PT Putra Mahkota Ganda Mekar**  
**Tahun 2015 – 2019**

Tahun	Jumlah Karyawan	Total Biaya Intensif	Pertumbuhan (%)
2015	152	Rp. 41.000.000	-
2016	148	Rp. 30.000.000	36,6
2017	140	Rp. 34.000.000	-11,76
2018	146	Rp. 14.000.000	14,2
2019	143	Rp. 15.500.000	9,53

*Sumber:PT Putra Mahkota Ganda Mekar*

Pada tabel 1.1 diatas merupakan perkembangan presentase insentif selama 5 tahun dari tahun 2015 sampai tahun 2019. Dapat diketahui pada tahun 2019 telah terjadi penurunan insentif dikarenakan jumlah produksi mengalami penurunan yang signifikan setiap tahunnya. Pada tahun 2016 sebesar 36,6%, tahun 2017 sebesar -11,76%, tahun 2018 sebesar 14,2%, dan pada tahun 2019 telah terjadi penurunan biaya insentif secara signifikan yaitu sebesar 9,53% biaya insentif.

Dari data insetif di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif pada PT Putra Mahkota Ganda Mekar tidak stabil, hal ini menunjukkan motivasi kerja menurun adanya ketidakpuasan karyawan yang berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan adanya komunikasi yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan merupakan sarana penting bagi pemimpin untuk memberikan motivasi yang terarah dengan tujuan memberikan efek kenyamanan karyawan agar dalam bekerja dapat memberikan efek yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan untuk berkembang. Untuk mencapai suatu sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah lepas dari motivasi seseorang untuk bekerja. Tanpa motivasi yang positif kualitas itu sendiri tidak akan tercapai.

Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara (2019:145) Komunikasi dalam penelitian ini adalah proses interaksi antara pemimpin dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan

tujuan perusahaan yang bersifat lisan maupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan – kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan yang baik antara pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku didalam dirinya. Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, tingkat ketidakhadiran meningkat, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang tidak dapat diabaikan suatu organisasi, karena menjadi perencana dan pelaku aktif dari suatu aktivitas organisasi, bahkan menempati posisi amat strategis dalam mewujudkan proses dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Seperti pendapat Malaya S.P Hasibuan (2013:10), karyawan adalah kekayaan yang dimiliki perusahaan karena keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi karyawan berperan aktif dalam menetapkan, rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di Mekar PT Putra Mahkota Ganda Mekar, penulis menemukan fenomena yang menyangkut kepuasan kerja karyawan yang cukup menarik untuk diteliti. Diantaranya masih adanya tingkat absensi yang cukup tinggi. Tentunya dengan tingkat absensi yang cukup tinggi yang disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja yang dialami para karyawan yang disebabkan beberapa aspek. Berikut tabel absensi karyawan PT Putra Mahkota Ganda Mekar 2015 – 2019.

**Tabel 1.2**  
**Presentase Tingkat Absensi Karwayan**  
**PT Putra Mahkota Ganda Mekar 2015 – 2019**

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran
2015	152	12	26%
2016	148	15	23%
2017	140	10	13%
2018	146	20	28%
2019	143	16	11,8%

*Sumber: PT Putra Mahkota Ganda Mekar*

Seperti yang terlihat pada tabel diatas, tingkat absensi PT Putra Mahkota Ganda Mekar dalam 5 tahun terakhir berfluktuatif dan memiliki kecenderungan meningkat. terutama pada periode tahun 2015–2019 dimana persentase ketidakhadiran karyawan

lebih dari 20%. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yang mencapai persentase 28%, sedangkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap jumlah kehadiran

karyawan perbulannya tidak boleh kurang dari 80%.

Hal ini mengharuskan manajer untuk memperbaiki tingkat absensi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja yang diperoleh para karyawan.

Berdasarkan data tingkat absensi diatas terungkap bahwa tingkat absensi karyawan PT Putra Mahkota Ganda Mekar tahun mengalami kenaikan, maka dapat diindikasikan telah terjadi masalah rendahnya kepuasan kerja dari para karyawannya. Berikut ini adalah data produktifitas perusahaan PT Putra Mahkota Ganda Mekar tahun 2015 – 2019:

**Tabel 1.3**  
**Standar Nilai Kerja Karyawan**

No	Nilai	Katagori
1	90-100	Sangat Baik
2	76-89	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	10-50	Buruk

Sumber :[www.PT.Putra.Mahkota.Ganda.Mekar.co.id](http://www.PT.Putra.Mahkota.Ganda.Mekar.co.id)

Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan PT Putra Mahkota Ganda Mekar dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja PT Putra Mahkota Ganda Mekar selalu mengevaluasi agar dapat lebih baik lagi. Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir PT Putra Mahkota Ganda Mekar.

**Tabel 1.4**  
**Kinerja Karyawan PT Putra Mahkota Ganda Mekar**

No	Indikator	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
		%	Ket	%	Ket	%	Ket
1	Disiplin	95	Sangat Baik	90	Sangat Baik	91	Sangat Baik
2	Pengetahuan	89	Baik	90	Sangat Baik	89	Baik
3	Penguasaan Pekerjaan	90	Baik	80	Baik	87	Baik
4	Kerja Tim	85	Baik	85	Baik	80	Baik
5	Komunikasi	87	Baik	81	Baik	79	Baik
6	Penyelesaian	70	Cukup	75	Cukup	78	Cukup
7	Keputusan	91	Sangat Baik	90	Cukup	80	Baik
8	Pengembangan Diri	88	Baik	79	Cukup	81	Baik
Jumlah		695		670		665	
Rata – Rata		86,9	Baik	83,7	Baik	83,2	Baik

Dapat dilihat dari gambar tabel diatas bahwa setiap indikator memiliki nilai rata-rata < 86 dengan katagori baik, Tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami penurunan, Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan dapat terus bertahan dan

berkembang dalam dunia persaingan. Dapat di tarik kesimpulan dari semua tabel data yang di sajikan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu

faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas .

## 2. KAJIAN TEORI

### 2.1 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di bawah ini merupakan pengertian dari motivasi yang diungkapkan oleh para ahli sebagai berikut :

Veithzal Rivai (2015;455), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Merihot (2003;321), mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut : “Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras”. Mathis (2016:89), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut :”Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.

Ketiga pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan, dan lain-lain. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain hanya merupakan hiasan semata-

mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yaitu menjadi dirinya sendiri.

### 2.2 Komunikasi

Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukan hubungan yang baik antar anggota organisasi maupun perusahaan tersebut. Hubungan baik tersebut dapat terjadi dengan adanya komunikasi.

Bovee and Thil dalam Pratminingsih (2016: 2) kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti memberi, mengambil bagian atau meneruskan sehingga terjadi sesuatu yang umum (common), sama atau saling memahami.

### 2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Menurut Suwatno (2017:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multificated (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki (2015:271) kepuasan kerja adalah suatu

efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.

## 2.4 Kinerja Karyawan

Setiap manusia memiliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, tetap perilaku tersebut hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu

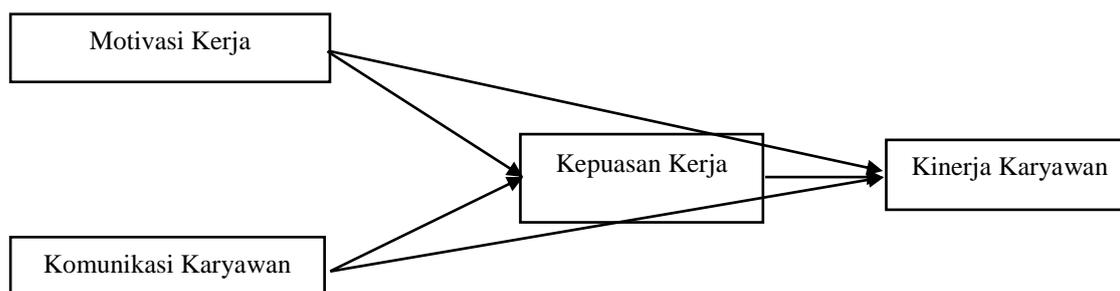
saja. Potensi untuk berperilaku itu disebut kemampuan (ability), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai kinerja (performance).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Robbins (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dihasilkan oleh seorang individu. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Berdasarkan telaah pustaka dan penjelasan tentang hubungan antar variabel yang dikembangkan diatas maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan seperti yang disajikan dalam diagram berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Keterangan:

X1 : Motivasi kerja

X2 : Komunikasi Karyawan

Y : Kepuasan Kerja

Z : Kinerja Karyawan

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir berikut ini maka akan disajikan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara motivasi kerja dengan

kepuasan kerja PT Putra Mahkota Ganda Mekar

- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara Komunikasi karyawan dengan kepuasan kerja PT Putra Mahkota Ganda Mekar
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Putra Mahkota Ganda Mekar
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara komunikasi karyawan dengan kinerja karyawan PT Putra Mahkota Ganda Mekar
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT Putra Mahkota Ganda Mekar
- H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja karyawan PT Putra Mahkota Ganda Mekar
- H7 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara komunikasi karyawan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja kinerja karyawan PT Putra Mahkota Ganda Mekar

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Uji Validitas & Uji Reabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total

skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01. Tinggi rendahnya validitas instrument akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus korelasi product moment atau dikenal juga dengan korelasi Pearson. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dengan keterangan :

- rx<sub>y</sub> = Koefisien korelasi  
n = Jumlah responden uji coba  
x = Skor tiap item  
y = Skor seluruh item responden uji coba

Sumber: Saiffudin Azwar (2016).

Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table r produk moment. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- Apabila r hitung > r tabel, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung < r tabel, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid.

Kemudian, untuk menguji signifikan hasil korelasi kita gunakan **Uji t**. Adapun kriteria untuk menentukannya dengan membandingkan nilai *hitung* dan *t-tabel*. Jika *t-hitung* > *t-tabel* maka dapat kita simpulkan bahwa butir item tersebut **Valid**. Rumus mencari t- hitung yang digunakan adalah:

$$t_{hit} = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_{xy}^2)}} \quad \text{Sumber: Saiffudin Azwar (2016).}$$

### b. Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Saifuddin Azwar (2016), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial.

Saifudin Azwar (2016), untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Interpretasi koefisien Reliabilitas ( $r$ ) untuk uji reliabilitas Guilford dalam Reza (2017)

1. 0,00 – 0,20 : Kecil
2. 0,20 – 0,40 : Rendah
3. 0,40 – 0,70 : Sedang
4. 0,70 – 0,90 : Tinggi
5. 0,90 – 1,00 : Sangat tinggi

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi

klasik. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi.

Pengujian-pengujian asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak, Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal, Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS for Windows untuk pengujian terhadap data sampel tiap variabel. Untuk mendeteksi normalitas data melalui output grafik kurva normal p-p plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Nugroho 2015).

Selain menggunakan grafik p-plot, pengujian normalitas data juga bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan *metode liliefors* untuk menguji data masing-masing variabel.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

1. Data berdistribusi normal apabila probabilitas  $> 0,05$
2. Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas  $< 0,05$

Sumber: Nugroho (2015)

#### b. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, ada beberapa

metode diantaranya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

Menurut Yudiaatmaja dalam Waridin dan Masrukin (2016), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF  $\leq 10$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai VIF  $> 10$  maka dinyatakan terjadi multikolinearitas, VIF ditaksir dengan menggunakan formula  $1 / (1-R^2)$ , Unsur  $(1-R^2)$  disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada penelitian. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman's rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman's rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman's rho yaitu :

$$\rho = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

$\rho$  = koefisien korelasi

$b_i$  = selisih peringkat antar kelompok data

$n$  = jumlah kelompok

Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Apabila signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 3.3 Uji Hipotesis

### a. Uji F

Uji F atau dikenal juga sebagai analysis of variance (ANOVA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,005. Jika nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan yaitu :

$$F = \frac{JK_{reg}}{k} : \frac{JK_{res}}{(n-k-1)}$$

Keterangan :

$$JK_{reg} = a_1 \sum X_{1i} \cdot Y_i + a_2 \sum X_{2i} \cdot Y_i$$

$$JK_{res} = \sum (Y_i - \hat{Y})^2$$

$K$  = banyaknya variabel

$$\hat{Y} = a_0 + a_1 X_{1i} + a_2 X_{2i} + \dots + a_n X_{ni}$$

$a_0, a_1, a_2, \dots$  = koefisien

$a_n$  persamaan regresi

### b. Uji Parsial / Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- Jika t hitung  $>$  t tabel  $(n-k-1)$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika t hitung  $<$  t tabel  $(n-k-1)$  maka  $H_a$  diterima

Selain itu uji t tersebut dapat pula dilihat dari besarnya probabilitas value ( $p$ )

value) dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriterianya:

- Jika p value < 0,05 maka Ho ditolak
- Jika p value > 0,05 maka Ho diterima

### 3.4 Korelasi

Analisi korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel atau lebih. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan, arah hubungan dan hubungan tersebut signifikan atau tidak. Untuk mengukur kuat lemahnya suatu hubungan antar 2 variabel, menggunakan patokan dari Sugiyono (2018) dengan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat

- 0,80 – 1,000 = sangat kuat
- Sumber: Sugiyono (2018)

## 4. HASIL PENELITIAN

### 4.1 Uji Validitas dan Realibilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk mengetahui sampai sejauh mana data yang dikumpulkan dalam suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan untuk 105 orang responden.

Untuk menguji *valid* tidaknya suatu data dapat ditentukan dengan nilai r tabel, untuk jumlah responden 105 orang, dengan tingkat signifikan 5% (0,05) maka didapat nilai  $r_{\text{tabel}} = 0,192$ . Data dinyatakan valid jika r hitung yang di hasilkan diatas 0,192.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation				r tabel	Keterangan
	Motivasi	Komunikasi	Kepuasan	Kinerja		
No. 1	0,848	0,602	0,700	0,582	0,192	Valid
No. 2	0,845	0,718	0,895	0,828	0,192	Valid
No. 3	0,841	0,841	0,768	0,848	0,192	Valid
No. 4	0,809	0,828	0,804	0,832	0,192	Valid
No. 5	0,235	0,799	0,817	0,721	0,192	Valid
No. 6	0,609	0,705	0,806	0,529	0,192	Valid
No. 7	0,731	0,769	0,886	0,801	0,192	Valid
No. 8	0,697	0,631	0,903	0,703	0,192	Valid
No. 9	0,737	0,774	0,787	0,819	0,192	Valid
No. 10	0,706	0,735	0,492	0,865	0,192	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer 2020

Sesuai dengan data yang disajikan pada tabel di atas maka seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran

itu tetap konsisten sehingga akan mendapatkan data yang sama jika digunakan lagi untuk mengukur suatu objek. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* akan menggambarkan sejauh mana tingkat konsistensi tersebut. Jika nilai koefisien Alfa lebih besar dari 0,70 maka masing-masing item dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel. 4.2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Status
Motivasi	0,853	0.70	Reliabel
Komunikasi	0,881	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,931	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,874	0.70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2020)

Hasil uji Reliabilitas memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variabel di atas 0,70 sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh semua variabel independen dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa kuisioner tersebut reliabel dan dapat disebarkan kepada responden sebagai sumber instrumen penelitian ini, karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan realibel, maka dengan demikian dapat dilakukan analisa selanjutnya.

#### 4.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dan dihasilkan merupakan data yang valid dan konsisten. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah:

##### a. Uji Normalitas

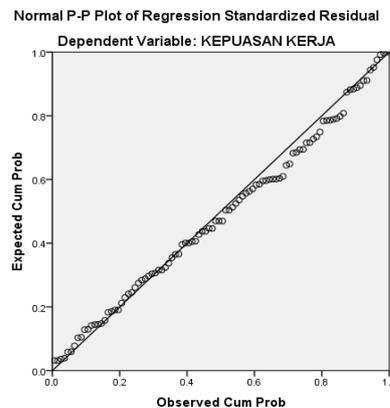
Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal

atau tidak. Uji ini menggunakan metode liliefors. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan antara signifikansi (Sig.hitung) dan signifikansi (Sig.kriteria = 0,05). Apabila (Sig.hitung) lebih besar daripada (Sig.kriteria = 0,05), maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila (Sig.hitung) lebih kecil dari (Sig.kriteria = 0,05), maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Selain itu uji ini menggunakan output grafik kurva normal p-p plot untuk mendeteksi normal tidaknya suatu data. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Nugroho,2015).

Berikut ini akan disajikan uji normalitas data dengan menggunakan SPSS 22 dengan penggunaan Metode liliefors dan output grafik kurva normal p-p plot.

1. Hasil uji normalitas variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y

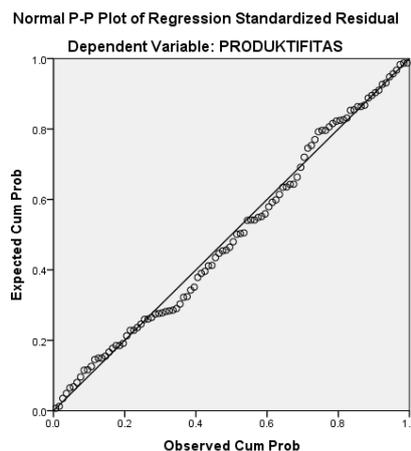
**Gambar 4.1 Normalitas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**



Sumber: Pengolahan Data Primer 2020

2. Hasil uji normalitas variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y terhadap variabel Z

**Gambar 4.2 Normalitas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y terhadap Z**



Sumber: Pengolahan Data Primer 2020

Hasil pengujian normalitas yang telah disajikan pada gambar 4.1 dan 4.2 membuktikan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Sehingga dapat dinyatakan jika masing-masing variabel independen telah memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Adalah keadaan dimana antara variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang

sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolinearitas, kita akan menggunakan Metode melihat nilai **Tolerance** dan **VIF**. Persyaratannya apabila nilai **Tolerance** > **0,1** dan **VIF** < **10** maka **tidak** terjadi multikolinearitas.

1. Hasil uji multikolinearitas variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y

**Tabel 4.3**  
**Uji Multikolinieritas Terhadap Y**  
**(Coefficient Correlations)**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	,650	1,538
Komunikasi	,650	1,538

Sumber : Data yang diolah (2020)

Dari tabel output diatas diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel independen Motivasi dan Komunikasi dengan nilai VIF  $1.538 < 10$  dengan tolerance  $650 > 0.1$  jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi **Tidak terjadi** masalah multikolinieritas.

2. Hasil uji multikolinieritas variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y terhadap variabel Z

**Tabel 4.4**  
**Uji Multikolinieritas Terhadap Z**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	,458	2,182
Komunikasi	,408	2,449
Kepuasan	,289	3,460

Sumber: Pengolahan Data Primer 2020

Dari tabel 4.4 diatas diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel independen adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari variabel independen lebih kecil dari 10 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi **Tidak terjadi** masalah multikolinieritas.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas, kita akan menggunakan Metode *Spearman's rho*.

1. Hasil uji heteroskedestisitas variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y

**Tabel 4.5**  
**Uji Heteroskedastisitas Terhadap Y**

			Motivasi (X1)	Komunikasi (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,645	-,025
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,801
		N	105	105	105
	Komunikasi (X2)	Correlation Coefficient	,645	1,000	,019
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,844
		N	105	105	105
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,025	,019	1,000
		Sig. (2-tailed)	,801	,844	.
		N	105	105	105

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan Data Primer 2020

Metode pengambilan keputusannya jika nilai signifikansi antara variabel

independen dengan residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya

apabila signifikansi < **0,05** maka terjadi Heteroskedastisitas .

Dari tabel output 4.5 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Motivasi **0,801**,

Komunikasi **0,844**. Karena nilai signifikansi lebih dari **0,05** jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi **tidak terjadi** masalah Heteroskedastisitas.

2. Hasil uji heteroskedestisitas variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y terhadap variabel Z

**Tabel 4.6**  
**Uji Heteroskedestisitas Terhadap Z**

			Motivasi (X1)	Komunikasi (X2)	Kepuasan (Y)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,645	,734	,015
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,877
		N	105	105	105	105
	Komunikasi (X2)	Correlation Coefficient	,645	1,000	,778	,068
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,493
		N	105	105	105	105
	Kepuasan (Y)	Correlation Coefficient	,734	,778	1,000	,064
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,519
		N	105	105	105	105
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,015	,068	,064	1,000
		Sig. (2-tailed)	,877	,493	,519	.
		N	105	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah : 2020

Pada tabel 4.6 di atas nilai signifikansi variabel X1 adalah 0,877 dan nilai signifikansi variabel X2 adalah 0,493 serta nilai signifikansi variabel Y adalah 0,519. Karena seluruh nilainya berada di atas 0,05 maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**4.3 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji f, uji t dan uji mediasi sobel.

**a. Uji Hipotesis secara Simultan dengan Uji F**

Pengaruh secara simultan variabel motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.15 Pembuktian hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini dengan melihat dari hasil pengujian dengan menggunakan uji F, dengan ketentuan apabila sig > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dan apabila sig < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya terdapat pengaruh antara motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.7**  
**Uji F-Sub Struktur I**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1785,236	2	892,618	125,452	,000
	Residual	725,754	102	7,115		
	Total	2510,990	104			

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan

antara motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Tabel 4.8**  
**Uji F Sub Struktur II**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1305,362	3	435,121	103,530	,000
	Residual	424,486	101	4,203		
	Total	1729,848	104			

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan (Y), Komunikasi (X2), Motivasi (X1)

Dari hasil uji F yang disajikan pada tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan jika motivasi, komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

**b. Uji Hipotesis secara Parsial dengan Uji t**

Pengaruh secara parsial variabel Motivasi, Komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.17. Untuk menguji keberartian atau signifikansi pengaruh masing-masing

variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut bila nilai sig penelitian  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Sebaliknya bila nilai sig penelitian  $> \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti masing-masing variabel independen secara parsial, tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel 4.9**  
**Uji t-Parsial Sub Struktur I**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,898	2,155		-2,273	,025
	Motivasi (X1)	,520	,080	,431	6,532	,000
	Komunikasi (X2)	,652	,084	,513	7,771	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)  
Sumber : Data yang diolah 2020

Dari hasil uji t yang disajikan pada tabel di atas dapat disimpulkan jika:

- a. Motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh sebesar 43,1%

- b. Komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh sebesar 51,3%.

**Tabel 4.10**  
**Uji t-Parsial Sub Struktur II**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,903	1,698		2,299	,024
	Motivasi (X1)	,211	,073	,211	2,896	,005
	Komunikasi (X2)	,257	,081	,204	3,159	,002
	Kepuasan (Y)	,414	,076	,445	5,440	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)  
Sumber : Data yang diolah 2020

Dari hasil tabel 4.10 yang disajikan pada tabel di atas dapat disimpulkan jika:

- a. Motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,005 ( $0,005 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh sebesar 21,1%.

- b. Komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,002 ( $0,002 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh sebesar 20,4%.

- c. Kepuasan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

Kinerja. Hal ini didasari oleh nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai pengaruh sebesar 44,5%.

#### 4.4 Korelasi

Berikut ini akan disajikan tabel hasil analisis korelasi antara kinerja karyawan dengan motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja, sebagai berikut

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan**  
**Correlations**

		Motivasi	komunikasi	Kepuasan	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,823**	,911**	,809**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105
Komunikasi	Pearson Correlation	,823**	1	,848**	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105
Kepuasan	Pearson Correlation	,911**	,848**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105
Kinerja	Pearson Correlation	,809**	,680**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data yang diolah 2020

Hasil analisis korelasi antara **Motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,809** menunjukkan hubungan yang **signifikan dan sangat kuat**. **Komunikasi dengan kinerja karyawan** sebesar **0,680** menunjukkan hubungan yang **signifikan dan kuat**. **Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan** menunjukkan hubungan yang **signifikan dan sangat kuat** dengan nilai korelasi **0,786**.

#### 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar **0,431** dengan signifikansi **0,000**.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,513 dengan signifikansi 0,000.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,211 dengan signifikansi 0,001.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,204 dengan signifikansi 0,002.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,445 dengan signifikansi 0,001.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,191.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel motivasi terhadap

variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,104

8. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur 1 yakni sebesar 0,860 atau 86,0%. Sedangkan sisanya 14,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.
9. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur 2 yakni sebesar 0,670 atau 67,0%. Sedangkan sisanya 33,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama*, penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, 2017. *Strategi Jitu Menilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Penerbit : Andi. Yogyakarta.
- Azwar, Saifudin., 2016. *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi Program SPSS dan LISRAEL 8*, Penerbit: Jurusan Pendidikan Ekonomi UPI, Bandung.
- Davis, Keith. 2015. *Human Resources and Personal Management*. New York : Mc Graw Hill,
- Handoko T. Hani, 2017, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Mulyati, Yopi & Cicih Ratnasih 2017. *Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Borobudur Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Wil. Jakarta Timur. Vol 5 No 2*

- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2019, *Human Resource Management: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Mardiana, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Masrukin. 2016. "Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS". PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*, Edisi Pertama, Penerbit : PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua*, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Ratnasih, cicih 2017. *Jurnal Manajemen. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan implikasinya pada kinerja karyawan PT Permata Bank Tbk. Vol 1 No 1*
- Ratnasih, cicih 2017. *Jurnal Manajemen. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi dan implikasinya terhadap kinerja Guru*
- Siagian, S. P. 2018. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Suwatno. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Keempat. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Suwanto. 2017. *Manajemen dan Komponen Terkait lainnya*. PT. Rafika Aditama.: Bandung
- Umar, H. 2018. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*, ED.8 Baru. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.: Jakarta