

Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ

Fitria Ranisah¹⁾ Friska Oktiani²⁾ Rutmaya³⁾ Ignatius Ario Sumbogo⁴⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: fitriaranisah01@gmail.com

²⁾ Email: frissyofriska@gmail.com

³⁾ Email: rutmayah@gmail.com

⁴⁾ Email: ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of communication, discipline, career development, and work motivation on employee performance at PT XYZ. This study uses a field research method with a quantitative approach. This research was conducted by the employee analyst unit of PT XYZ, with a population of 51 employees. The sampling method used is Non-Probability sampling with saturated sampling with a total of 51 employees with data collection techniques using path analysis using SPSS version 25. The results of this study conclude that there is a positive and significant effect of communication on employee performance, there is a negative effect of Discipline on Employee Performance, there is a positive and significant effect of Career Development on Employee Performance, there is a positive and significant influence of Work Motivation on Employee Performance and simultaneously Communication, Discipline, Career Development, and Work Motivation have an influence on Employee Performance of PT XYZ.

Keywords: communication, discipline, career development, work motivation, performance

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan unit analisis Karyawan PT XYZ, dengan populasi sebanyak 51 Karyawan. Metode Sampling yang digunakan adalah Non-Probability sampling dengan sampling jenuh/saturated sampling dengan jumlah sebanyak 51 Karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan analisis jalur menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat berpengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh negatif Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta secara simultan Komunikasi, Disiplin, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

Kata kunci: komunikasi, disiplin, pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis properti di Indonesia saat ini semakin meningkat lantaran semakin banyak orang yang membeli tempat tinggal mereka.

Tempat tinggal tentunya harus menjadi tempat nyaman bagi seorang manusia, Selain itu, tempat tinggal dapat dijadikan sebagai tempat untuk melakukan kegiatan usaha.

PT XYZ memulai konsorsium baru pada tahun 2001 yang terdiri dari para pengusaha besar nasional untuk melanjutkan pembangunan Menara Jakarta yang sebelumnya tertunda karena krisis ekonomi pada tahun 1997 di Asia, krisis ekonomi menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara yang terdampak. Saat ini PT XYZ berhasil mengembangkan bisnisnya dari sektor gedung tinggi yang akan dijadikan tempat tinggal hunian, tempat ini berada di daerah Kemayoran, Jakarta Utara. PT XYZ sangat disiplin dalam mengembangkan pembangunan ini dengan melihat hal-hal apa yang konsumen mau dan konsumen sukai hal-hal ini contohnya seperti akses untuk arah bandara serta keluar tol kemayoran dengan waktu 15 menit langsung tiba lokasi.

Dalam mengelola sumber daya manusia PT XYZ tentunya memiliki beberapa masalah terhadap komunikasi, pengembangan karir, kedisiplinan karyawan serta motivasi karyawan mereka. Perusahaan yang telah lama berdiri, sampai saat ini masih bereksistensi di dunia properti bahkan semakin berkembang dengan banyaknya *buildings* PT XYZ di beberapa kota Jakarta dan sekitarnya. Perusahaan yang bergerak di industri properti ini merupakan suatu industri yang cukup menjanjikan dari segi potensi *income* yang didapatkan maupun perkembangan karir. Hal ini tidak mengherankan, karena peran sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam industri real estate. Sumber daya manusia meliputi pola pikir serta tenaga fisik seorang manusia yang memiliki peran utama di sebuah organisasi/perusahaan. Maka dari itu, organisasi/perusahaan diusahakan dapat memaksimalkan sumber daya mereka guna meraih hasil yang memuaskan. Untuk melahirkan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan

adanya komunikasi, pengembangan karir, motivasi serta disiplin yang baik.

Peneliti melakukan pra-survey dengan menggunakan metode penelitian lapangan, menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif ialah jenis penelitian yang memiliki tujuan menganalisis suatu data kuantitatif atau berupa angka yang telah didapatkan dengan cara mendeskripsikannya. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 49 orang karyawan PT XYZ. Pra-survey kelima variabel akan memakai skala Guttman, skala Guttman yaitu satu metode analisis berupa data yang mengharapkan tipe jawaban yang pasti benar dan tegas. Menurut Sugiyono (2016:96) mengatakan bahwa Skala Guttman mempunyai variabel yang pasti seperti “Ya dan Tidak”, “Benar dan Salah”, “Pernah-Tidak Pernah”.

Tabel 1 Hasil Pra Survei Komunikasi Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja kepada karyawan	69.4%	30.6%
2	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	59.2%	40.8%
3	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi, karyawan mengkomunikasikan kepada atasan	67.3%	32.7%
4	Karyawan percaya terhadap rekan kerjanya dalam mengerjakan pekerjaan	59.2%	40.8%

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Tabel 1 dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam berkomunikasi dikarenakan ada beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman ketika berkomunikasi dengan atasan.

Tidak hanya komunikasi saja, Disiplin seringkali menjadi sebuah masalah di sebuah perusahaan. Lantaran kurangnya kesadaran karyawan terhadap aturan yang diberikan oleh perusahaan. Hasibuan (2019:193), kedisiplinan merupakan tindakan seseorang yang dilakukan atas dasar kesadaran serta kesediaannya mematuhi

semua norma-norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku di tempat dimana orang tersebut berada. Jika para karyawan tidak memiliki jiwa disiplin yang efektif, suatu perusahaan atau organisasi akan mendapatkan kesulitan dalam mencapai tujuan yang optimal. Maka dari itu seorang karyawan harus dapat memaksimalkan disiplin mereka, sebagai bentuk taat kepada aturan perusahaan serta sebagai acuan untuk dapat bertahan di perusahaan tempat bekerja.

Tabel 2 Hasil Pra Survei Disiplin Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja	59.2%	40.8%
2	Karyawan selalu mentaati ketentuan jam kerja	63.3%	36.7%
3	Karyawan selalu mengumpulkan tugas tepat waktu	57.1%	42.9%
4	Karyawan mampu mempertimbangkan segala resiko dalam menjalankan pekerjaan	61.2%	38.8%

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil data pra survey pada tabel 2 dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam melakukan kedisiplinan.

Pengembangan karir juga merupakan faktor pendukung keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam Dr. Muhammad Busro, (2018:276) Gunarso mengatakan pengembangan karir adalah salah satu bentuk proses karir seorang individu yang diraih selama masa kerja pada suatu perusahaan. Berikut yang menjadi indikator pengembangan karir seorang karyawan yaitu kompetensi, penghargaan, bidang tugas, potensi, promosi, dan kemampuan.

Tabel 3 Hasil Pra Survei Pengembangan Karir Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan memberikan karyawan kesempatan dan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan atau kursus	36.7%	63.3%
2	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan karir karyawan	32.7%	67.3%
3	Perusahaan mampu meningkatkan jenjang karir karyawannya	44.9%	55.1%
4	Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan	32.7%	67.3%

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Dari hasil data pra survey pada gambar 3 dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam melakukan pengembangan karir.

Selain pengembangan karir yang menjadi sebuah acuan dipertahankannya seorang karyawan disebuah perusahaan motivasi juga diperlukan oleh karyawan. Hafidzi dkk (2019:52) motivasi melahirkan semangat seseorang dalam menjalankan tugas mereka agar suatu pekerjaan dapat terlaksana lebih efektif dengan segala usaha yang dimilikinya agar dapat mencapai kepuasan. Agar memiliki keinginan bekerja dengan semangat dan memiliki ambisi untuk meraih sebuah hasil sesuai dengan keinginan. Maka sebuah perusahaan atau organisasi harus dapat mengoptimalkan motivasi agar dapat terciptanya tujuan perusahaan.

Tabel 4 Hasil Pra Survei Motivasi Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Atasan dapat membangkitkan semangat bekerja bagi bawahannya	49%	51%
2	Karyawan bekerja agar dapat mengembangkan potensi dan kemampuan diri	61.2%	38.8%
3	Karyawan puas dengan kompensasi yang diterima karena sesuai harapan	38.8%	61.2%
4	Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan	32.7%	67.3%

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4 dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam memotivasi karyawan.

Pencapaian seorang karyawan merupakan salah satu bentuk terciptanya kinerja karyawan yang berhasil dibentuk oleh perusahaan kepada karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama apabila ada satu kegagalan dalam kinerja karyawan, maka dapat menyebabkan kegagalan lainnya. Mangkunegara dalam Masram, (2017:139) menyatakan Kinerja karyawan merupakan bentuk usaha kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dengan kuantitas dan kualitas

dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki jiwa tanggung jawab. Seorang pegawai harus teguh dalam meningkatkan kualitas karyawan sebagai bentuk rasa tanggung jawab serta kewajibannya sebagai anggota perusahaan.

Tabel 5 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerja	67.3%	32.7%
2	Kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan	63.3%	36.7%
3	Karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	55.1%	44.9%
4	Karyawan selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan	55.1%	44.9%

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 5 dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang ada pada PT XYZ, dapat kita ketahui seorang peneliti tertarik dalam meneliti sebuah perusahaan ini untuk menciptakan serta meningkatkan kualitas dari pada sumber daya manusia yang efektif. Pada penelitian ini, peneliti harus berfokus mengenai topik yang masih belum maksimal yakni, kinerja karyawan yang akan menghasilkan tercapainya sebuah tujuan perusahaan yang dihasilkan dari adanya komunikasi, disiplin, pengembangan karir, dan motivasi kerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

A. Manajemen

Menurut Ghillyer (2016:4) Manajemen merupakan sebuah tahap dari organisasi guna memilih metode yang efektif dalam pemanfaatan sumber daya manusia guna memberikan hasil berupa barang ataupun jasa.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2017:2), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah tindakan dalam pengawasan, pelaksanaan, dan perencanaan kepada pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, balas jasa, pemisahan sumber daya manusia, pengintegrasian, untuk meraih tujuan sebuah perusahaan.

C. Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017:17), komunikasi merupakan sebuah konsep yang memiliki banyaknya makna. Memiliki makna dalam berkomunikasi dapat dibedakan menjadi proses sosial, dalam konteks tersebut maka terdapat makna ilmu sosial. Selain itu para ahli mengatakan bahwa komunikasi merupakan sebuah makna yang terkandung dalam suatu konsep. Gap dari penelitian-penelitian yang sudah ada dapat kita simpulkan bahwa kepuasan dalam komunikasi tidak berkorelasi dengan cara signifikan terhadap kinerja. (Renwarin, 2021)

D. Disiplin

Hasibuan, (2017:193), disiplin kerja adalah ketersediaan seseorang atau kesadaran diri dalam menaati semua norma-norma sosial serta berbafei peraturan yang berlaku dan ditentukan oleh perusahaan.

E. Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir merupakan suatu upaya seorang pegawai untuk meningkatkan kesadaran diri dalam mencapai suatu rencana jenjang karir.

F. Motivasi

Menurut Afandi, (2018:23), motivasi merupakan sebuah kesadaran yang muncul dalam seorang individu dikarenakan memiliki inspirasi, serta mendapatkan semangat dalam melakukan kegiatan dengan hati yang

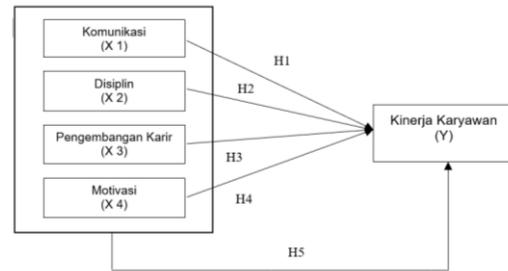
ikhlas, senang hati, dan tanpa adanya paksaan untuk melakukan kegiatan dengan sungguh-sungguh.

G. Kinerja

Menurut Afandi, (2018:84), kinerja adalah sebuah pencapaian yang mampu diraih oleh individu berdasarkan ketentuan yang berada pada sebuah tugas yang menjadi pekerjaannya. Kualitas kerja karyawan akan menentukan standar kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut, karena kuliatas kerja seorang karyawan akan mempengaruhi sebuah komitmen untuk mencapai tujuan (Renwarin, 2021). Seorang karyawan yang memiliki prestasi dalam bidangnya secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Renwarin, 2017).

H. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017:60) berpendapat, kerangka berpikir ialah salah satu model konseptual sebuah teori yang memiliki hubungan hubungan faktor-faktor yang sudah disimpulkan bahwa hal ini merupakan masalah yang dapat dikatakan penting. Pada penelitian ini ada lima jenis variabel yang akan diteliti untuk melihat pengaruh antar variabel penelitian. Berikut ini merupakan model kerangka konseptual dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ”



Gambar 1 Model Konseptual Penelitian
(Sumber gambar: Olahan Peneliti, 2022)

I. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018:117) mengatakan bahwa, suatu kelompok diantaranya terdapat subjek ataupun objek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang ingin dipahami dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti disebut populasi. Pada penelitian ini, PT XYZ menjadikan karyawan sebagai subjek dari populasi.

Pengambilan sampel *nonprobability sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Sugiyono (2017:82) mengatakan *nonprobability sampling* merupakan sebuah teknik yang dapat memberikan peluang ataupun kesempatan dalam pengambilan sebuah sampel. Sampling jenuh merupakan sebuah metode yang digunakan oleh *nonprobability sampling*. Sugiyono (2017:85) menyatakan, sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel yang diperoleh dari seluruh anggota populasi. Artinya 51 karyawan PT XYZ akan digunakan sebagai sampel.

J. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018: 456), terdapat dua cara untuk mendapatkan data penelitian, yakni :

1. Data Primer
ialah data utama yang tersedia untuk diberikan kepada pengumpul data.
2. Data Sekunder
merupakan data pendukung yang dibagikan langsung ke

pengumpul data, seperti melalui dokumen atau orang lain sebagai sumber data.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket untuk mendapatkan data primer. Untuk memperoleh data penelitian, penyebaran kuesioner dilaksanakan secara daring dengan *Google Form* kepada karyawan PT XYZ sebagai responden.

K. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan menganalisis suatu data kuantitatif atau berupa angka yang telah didapatkan dengan cara mendeskripsikannya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang berbasis kuesioner. Sugiyono, (2017:142) berpendapat bahwa seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang diterima oleh responden kemudian dijawab disebut angket atau kuesioner. Untuk memperoleh data penelitian, penyebaran kuesioner dilaksanakan secara daring dengan *Google Form* kepada karyawan PT XYZ sebagai responden. Kuesioner diisi berdasarkan pilihan jawaban yang sudah peneliti sediakan. Kuesioner tersebut menggunakan skala kumulatif yaitu skala *Likert*. Siregar (2016:138) mengatakan, skala *Likert* digunakan untuk mengukur pendapat seseorang ataupun mengukur sikap dalam sebuah fenomena atau objek tertentu.

Pada penelitian ini, peneliti memilih karyawan untuk dijadikan responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT XYZ. Jumlah kuesioner yang terkumpul sebanyak 51 responden. Maka, data yang sudah terkumpul akan diolah datanya dalam penelitian ini.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	32	62.7%
2.	Perempuan	19	37.3%
Total		51	100%

(Sumber Tabel: Laporan Peneliti)

Sesuai tabel diatas bahwa terdapat 32 responden laki-laki memiliki persentase 62.7% serta 19 responden perempuan memiliki persentase 37.3%.

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20-25 Tahun	4	7,8%
2.	26-30 Tahun	13	25,5%
3.	31-35 Tahun	16	31,4%
4.	Lebih dari 35 Tahun	18	35,3%
Total		51	100%

(Sumber Tabel: Laporan Peneliti)

Sesuai tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 4 orang berusia 20-25 tahun sebanyak 7,8%, dari 13 responden berusia 26-30 tahun sebanyak 25,5%, dari 16 orang berusia 31-35 tahun sebanyak 31,4%, dari 18 responden berusia lebih dari 35 tahun dengan persentase 35,5%.

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	S1	27	54,9%
2.	S2	5	9,8%
3.	D3	9	15,7%
4.	D2	5	9,8%
5.	SMA	5	9,8%
Total		51	100%

(Sumber Tabel: Laporan Peneliti)

Sesuai tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden berjumlah 27 orang berpendidikan terakhir S1 dengan presentase 54,9%, responden berjumlah 5 orang berpendidikan terakhir S2 dengan presentase 9,8%, responden berjumlah 9 orang berpendidikan terakhir D3 dengan presentase 15,7%, responden berjumlah 5 orang berpendidikan terakhir D2 dengan presentase 9,8%, responden berjumlah 5 orang berpendidikan terakhir SMA dengan presentase 9,8%.

Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

No.	Divisi	Jumlah	Presentase
1.	HRD	3	5,9%
2.	Marketing	23	45,1%
3.	Finance	5	9,8%
4.	General Affair	9	17,3%
5.	Admin	2	4%
6.	Messenger	1	2%
7.	Driver	2	4%
8.	Legal	1	2%
9.	Marketing Support	1	2%
10.	Teknisi	1	2%
11.	Security	3	5,9%
	Total	51	100%

(Sumber Tabel: Laporan Peneliti)

Sesuai tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden sebanyak 3 orang divisi HRD dengan persentase 5,9%, sebanyak 23 divisi Marketing orang dengan persentase 45,1%, sebanyak 5 orang divisi Finance dengan presentase 9,8%, sejumlah 5 orang divisi Finance sebanyak 9,8%, sejumlah 9 orang divisi General Affair sebanyak 17,3%, sejumlah 2 orang divisi Admin sebanyak 4%, 1 orang divisi Messenger

memiliki presentase 2%, sejumlah 2 orang divisi Driver sebanyak 4%, 1 orang divisi Legal sebanyak 2%, 1 orang divisi Marketing Support sebanyak 2%, 1 orang divisi Teknisi sebanyak 2%, sejumlah 3 orang divisi Security sebanyak 5.9%.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS untuk menghitung sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel. SPSS versi 25 digunakan peneliti pada penelitian ini. Agar mendapatkan hasil penelitian, maka peneliti menentukan beberapa uji yang dilaksanakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.32580912
Most Extreme Differences	Absolute	0.072
	Positive	0.072
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

(Sumber Tabel: Olah Data SPSS 25)

Sesuai tabel di atas, disimpulkan nilai signifikansi adalah $0,200 > 0,05$. Kesimpulan dari data tersebut adalah nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	0,789	1,267
Disiplin	0,742	1,349
Pengembangan Karir	0,634	1,578
Motivasi	0,610	1,640

(Sumber Tabel: Olah Data SPSS 25)

Sesuai pada tabel 11 yakni hasil uji multikolinearitas. Nilai *Inflation Factor* (VIF) pada variabel komunikasi (X1) didapat dari hasil pengujian

sebanyak 1,267, disiplin (X2) sebesar 1,349, pengembangan karir (X3) sebesar 1,578, dan motivasi (X4) sebesar 1,640. Nilai *Tolerance* pada variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,789, Disiplin (X2) sebesar 0,742, Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,634, Motivasi (X4) sebesar 0,610. Kesimpulan dari data tersebut ialah model regresi tidak menunjukkan masalah multikolinearitas dikarenakan nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1.

Tabel 12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.323	1.366		0.237	0.814
	Komunikasi	-0.11	0.029	-0.064	-0.395	0.695
	Disiplin	0.021	0.027	0.132	0.792	0.433
	Pengembangan Karir	-0.033	0.028	-0.216	-1.200	0.236
	Motivasi	0.052	0.043	0.222	1.209	0.233

(Sumber Tabel: Olah Data SPSS 25)

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh pada variabel Komunikasi (X1) sejumlah 0,695, variabel Disiplin (X2) sejumlah 0,433, variabel Pengembangan Karir (X3) sejumlah 0,236, variabel Motivasi (X4) sejumlah 0,233. kesimpulan dari data tersebut ialah bahwa data tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas dikarenakan signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardizedn Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.994	2.285		-0.873	0.387
Komunikasi (X1)	0.174	0.048	0.134	3.589	0.001
Disiplin (X2)	-0.036	0.045	-0.031	-0.808	0.423
Pengembangan Karir (X3)	0.159	0.047	0.142	3.409	0.001
Motivasi (X4)	1.488	0.072	0.873	20.562	0.000

(Sumber Tabel: Olah Data SPSS 25)

Sesuai dengan tabel 13, persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + e$$

Sub Model: Kinerja Kerja Karyawan = - **1.994** + **0.174 Komunikasi** -**0.036 Disiplin** + **0.159 Pengembangan Karir** + **1.488 Motivasi** + e

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta didapat pada hasil persamaan regresi linier berganda yaitu sebesar -1,994 artinya ketika komunikasi (X1), disiplin (X2), pengembangan karir (X3), dan motivasi (X4) bernilai nol (0) maka variabel kinerja (Y) bernilai -1,994.
2. Koefisien yang didapat pada variabel komunikasi yaitu sebesar 0,174, artinya ketika variabel komunikasi (X1) mengalami kenaikan 1 tingkat dan variabel disiplin (X2), pengembangan karir (X3), motivasi (X4) nilainya tetap, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,174.
3. Koefisien yang didapat pada variabel disiplin yaitu sebesar -0,036, artinya ketika variabel disiplin (X2) mengalami kenaikan 1 tingkat dan variabel komunikasi (X1), pengembangan karir (X3), motivasi (X4) nilainya tetap, maka kinerja (Y) akan menurun sebesar -0,036.
4. Koefisien yang didapat pada variabel pengembangan karir yaitu sebesar 0,159, artinya ketika variabel pengembangan karir (X3) mengalami kenaikan 1 tingkat dan variabel komunikasi (X1), disiplin (X2), motivasi (X4) nilainya tetap, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,159.
5. Koefisien yang didapat pada variabel motivasi yaitu sebesar 1,488, artinya ketika variabel

motivasi (X4) mengalami kenaikan 1 tingkat dan variabel komunikasi (X1), disiplin (X2), pengembangan karir (X3) nilainya tetap, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 1,488.

Tabel 14 Uji Parsial (Uji T)

Variabel	thitung	t tabel	Sig.	H0	H1
(Constant)	-0.873	1.678	0.387		
Komunikasi (X1)	3.589	1.678	0.001	Ditolak	Diterim.
Disiplin (X2)	-0.808	1.678	0.423	Diterima	Ditolak
Pengembangan Karir (X3)	3.409	1.678	0.001	Ditolak	Diterim.
Motivasi (X4)	20.562	1.678	0.000	Ditolak	Diterim.

(Sumber Tabel: Olah Data SPSS 25)

Pada tabel 14 dapat dicari pada *table statistic* pada signifikan 0,05 dengan menentukan terlebih dahulu derajat kebebasannya yaitu $df = n - k = 51 - 4 = 47$, sehingga didapatkan t tabel (df, α) = t tabel (47, 0,05) = 1,678 Maka nilai T tabel sebesar 1,678. Jika T hitung < T table maka H_0 diterima, jika T hitung > T table maka H_0 ditolak.

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,589 > 1,678, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,423 > 0,05 dan nilai t hitung -0,808 < 1,678, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,409 > 1,678, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 20,562 > 1,678, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Artinya, terdapat pengaruh X4 terhadap Y.

Tabel 15 Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1652.739	4	413.185	216.257	0.000
Residual	87.888	46	1.911		
Total	1740.627	50			

(Sumber Tabel: Olah Data SPSS 25)

Pada tabel 15 menunjukkan nilai F hitung sebesar 216,257. Artinya F hitung > F tabel = 216,257 > 2,574. Hal ini menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel Komunikasi (X1), Disiplin (X2), Pengembangan Karir (X3), Motivasi (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 16 Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.974	0.950	0.945	1.38225

(Sumber Tabel: Olah Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 16 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,945, hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Komunikasi (X1), Disiplin (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Motivasi (X4) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 94,5%.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olahan data yang telah dikerjakan peneliti maka akan dijelaskan dengan pembahasan yang akan memberikan kesimpulan dan

penjelasan dari keseluruhan penelitian terhadap semua uji yang dilakukan.

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data yang ada, peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PT XYZ. Pernyataan “Komunikasi di perusahaan terbuka, baik, dan mudah dipahami” dapat membuktikan bahwa hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa komunikasi yang lebih baik mengarah pada kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutarno, Yenny, Supriyanto, Dewi Anggraini, Zulkifli Umar (2019) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi” yang menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV. Bintang Jaya Abadi Medan. Komunikasi menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT XYZ selalu berkomunikasi dengan terbuka, baik, dan mudah dipahami terhadap seluruh karyawan. Hasil dari Komunikasi tersebut akan dijadikan evaluasi serta bahan pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan. Dengan Komunikasi, maka dapat mendorong peningkatan produktivitas dan partisipasi dari karyawan sehingga Komunikasi berpengaruh kepada Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data yang dapat disimpulkan Disiplin tidak terdapat pengaruh signifikan Disiplin terhadap Kinerja di PT XYZ. Dapat dibuktikan pada pernyataan “Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan” Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Doni Irawan, Gatot

Kusjono, Suprianto (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong” yang menyatakan Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data yang dapat disimpulkan, Pengembangan Karir diterima sehingga adanya pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja di PT XYZ. Dapat dibuktikan pada pernyataan “Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan jenjang karir” dan “Perusahaan mengembangkan bakat dan potensi karyawan” sehingga dari hasil hipotesis ini menyatakan, semakin tinggi Pengembangan Karir maka akan dapat meningkatkan Kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriliani Sukwar (2018) yang berjudul “Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa” yang menyimpulkan bahwa *career development* (pengembangan karir) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan, Motivasi Kerja hipotesis tersebut diterima sehingga memiliki pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja di PT XYZ. Sehingga

dari hasil hipotesis ini menyatakan jika semakin tinggi Motivasi maka akan mempengaruhi peningkatan dalam Kinerja. Dapat dibuktikan pada pernyataan “Saya menerima kompensasi sesuai pekerjaan yang dilakukan”. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016) "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)” yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. Motivasi menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari Motivasi tersebut akan dijadikan evaluasi serta bahan pengambilan keputusan bagi pihak perusahaan. Dalam hal ini, diyakini bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui dukungan dan kerjasama yang tepat antara manajer dan bawahan untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan kerja yang optimal, dan karyawan melakukan yang terbaik. Sehingga Motivasi berpengaruh kepada Kinerja Karyawan.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil dan pembahasan penelitian, dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ
2. Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ
3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ
4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ
5. Komunikasi, Disiplin, Pengembangan Karir, dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

DAFTAR RUJUKAN

- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. *e-Journal Katalogis*.
- Bersihanta Tarigan, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Fadilah, S. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada kereta Api Indonesia (PERSERO).
- Faustyna, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV Meubele Berkah Tangerang. *IJSE - Indonesian Journal on Software Engineering*, 20-21.
- Medan, S. E. (n.d.). Stres Kerja Dan Pengembangan Karir.
- Pratiwi, A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekatlongan).
- Rahmadi, E. O. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Steel Pipe Industry of Indonesia (SPINDO) Unit II Surabaya. *Repository Universitas Jember*.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada

- Bagian Administrasi Umum UNPAD).
Jurnal Manajemen Magister.
- Renwarin, J. M. (2017). Analysis on the Influence of Compensation and. *Atlantis Press*, 19.
- Renwarin, J. M. (2022). MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KERJASAMA. *Journal of Economics and Business UBS*, 81.
- Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat.
- Safitri, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan. *Jurnal Humaniora*, 32.