

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang (Supomo, 2018).

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2012)

PT Seniman Industries adalah sebuah industry kopi yang terletak di Jalan Sri Wedari No.5 Taman Kelod Ubud. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan disiplin kerja, stres kerja dan komunikasi, dalam melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas- aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

Pada tahun 2021, PT Seniman Industries mengalami penurunan kinerja karyawan ditinjau salah satu indikator yaitu disiplin kerja yang dapat dicermati melalui data tingkat absensi karyawan PT Seniman Industries pada bulan Juni hingga Desember tahun 2021, sebagai berikut.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Karyawan PT Seniman Industries Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Aktif Kerja	Jumlah Absensi (Orang)	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
Juni	60	30	1	3,33%	96,67%
Juli	60	31	1	3,22%	96,67%
Agustus	60	31	1	3,22%	96,67%
September	60	30	2	6,66%	93,34%
Oktober	60	31	2	6,66%	93,34%
November	60	30	3	9,67%	90,33%
Desember	60	31	4	12,90%	87,10%

Sumber: PT Seniman Industries (2021)

Absensi adalah ketidak hadirnya seseorang karyawan ke tempat kerja yang disebabkan beberapa alasan seperti alpa, ijin dan sakit. Tinggi rendahnya suatu absensi didalam perusahaan dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu karyawan dalam berkerja. Jika semakin besar tingkat absen

karyawan akan menghambat produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga akan terhambat (Simona, 2012).

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat absensi karyawan PT Seniman Industries periode Juni 2021 – Desember 2021 mengalami kenaikan persentase absensi dari 3,33% pada awal bulan Juni 2021 menjadi 12,90% di bulan Desember 2021. Jika semakin besar tingkat absen karyawan akan menghambat produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga akan terhambat (Lisnawati, 2018).

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi maka disiplin karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Menurut Rizki (2016), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu kosekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Hidayat,2016). Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan stres kerja yang diderita oleh karyawan akibat dari konflik yang terjadi antar

karyawan. Salah satu penyebab terjadinya konflik tersebut adalah komunikasi.

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang selalu hadir karena komunikasi adalah sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan dan sebagainya. Membahas komunikasi tidaklah mudah, karena situasi dan kondisi masing-masing individu, latar belakang, adat istiadat dan budaya individu yang beraneka ragam sehingga tidak jarang ditemukan masalah yang berhubungan dengan komunikasi. Apabila dalam suatu perusahaan ditemukan komunikasi yang tidak baik antar karyawan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Variabel dalam penelitian ini digunakan kembali sebagai replikasi penelitian sebelumnya karena masih ditemukan hasil yang beragam dan tidak konsisten. Seperti penelitian Dewi dan Wibawa (2016), penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian Utami (2014) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Utami (2014) dan Arifudin (2018) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Jufrizen (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai komunikasi oleh Utami (2014) dan Sudibya (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sutarno (2019) menyatakan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT Seniman Industries yaitu tingkat kedisiplinan karyawan menurun dilihat dari daftar absen karyawan. Selain itu rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena beberapa karyawan mengeluh beban karena pandemic Covid 19 yang berdampak terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer PT Seniman Industries, beban karena pandemic menyebabkan beberapa karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya. Sehingga sering terjadi *missed communication* karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang terjadi penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan masalah di atas dan menyatakan masalah dalam bentuk tulisan dengan judul : “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seniman Industries”.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut

- 1.2.1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries?
- 1.2.2 Apakah sttes kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries?
- 1.2.3 Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.4 Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries
- 1.2.5 Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries
- 1.2.6 Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini memeberikan kegunaan sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ekonomi dan merupakan informasi bagi penelitian selanjtnya, khususnya mengenai tentang pengaruh disiplin kerja, stres kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan.

2) Maanfaat Empiris

a. Bagi PT Seniman Industries

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan di PT Seniman Industries.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang Gibson et al. (1994) dalam Ardiansah, (2003). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu Luthan, (1998) dalam dispositional attributions dan situasional attributions atau penyebab internal dan eksternal Robbins, (1996) dalam Ardiansah, (2003). *Dispositional attributions* suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara situasional attributions merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku. Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga factor Kelly, (1972) dalam Gibson, et al., (1994) dalam Ardiansah, (2003): 1. Konsensus (consensus) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama, 2. Kekhusuan (distinctiveness) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan, 3. Konsistensi (consistency) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu. Herzberg (1996), Steers (1997) dalam Reed et, al.(1994), dalam Ardiansah(2003)

mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dysfunctional audit behavior sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap locus of control, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau turnover intention yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya time pressure atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal di atas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang diciptakan oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang diberikan oleh manajer sesuai dengan standar kualitas kerja. Serupa dengan Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2000), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja

selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan Gomes (2001), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah hasil pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan dari berbagai pemaparan itu semua dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam satu periode kerja yang sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama, dimana kinerja karyawan dapat menggambarkan suatu kondisi kinerja perusahaan jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pula akan baik namun jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan menurun pula. Jika kita telah mengetahui output dari kinerja maka perlu juga mengetahui tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Malthis (2007) menyatakan terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu/ seorang karyawan dalam bekerja, yaitu : (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang

ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat” (Samsudin, 2006 : 78). Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Nitisemito (2005:56) antara lain mengemukakan, bahwa “kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis” Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

2.1.4 Komunikasi

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antar dua orang atau lebih. Komunikasi dapat juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi merupakan suatu proses yang Komunikasi adalah pentransferan makna atau informasi dari satu orang (pengirim) ke orang lain (penerima) yang menuntut pemahaman makna atau informasi yang diterima tersebut agar tercapai komunikasi yang efektif, (Robbins, 2001:310). vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan bagi efektivitas pimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan,

manajemen konflik serta proses organisasi lainnya (Wexley, dan Yukl, 2003:70).

Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk atau informasi dari seseorang atau orang lain dan selain itu disebutkan juga bahwa komunikasi merupakan penghubung antara pimpinan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan didalam menyampaikan informasi-informasi sesuai dengan apa yang akan dikerjakan.

2.1.5 Stres kerja

Stres kerja merupakan hal yang dialami oleh setiap karyawan atau pekerja, bahkan seorang pimpinan sekalipun pernah mengalami stres dalam bekerja. Banyak hal yang memicu stres kerja. Menurut Malia (2016), stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi, dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis yang bersangkutan. Sedangkan menurut Putra (2017), mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Menurut Khaira (2015), stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Stres adalah suatu kondisi yang selalu dihindari oleh individu, namun seringkali pekerjaan seseorang justru menimbulkan stres bagi dirinya. Stres pun pasti dialami oleh setiap orang apalagi jika dihubungkan dengan

pekerjaan yang dijalannya sehari-hari. Stres yang kemunculannya mengacu pada pekerjaan seseorang disebut dengan stres kerja. (Menurut Jumilah, 2015). Sedangkan menurut Wijanarko (2016) juga berpendapat bahwa setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain. Berdasarkan penjelasan tentang stres di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat individu yang bekerja yang merubah reaksi baik secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres.

2.2 Penelitian Sebelumnya

2.2.1. Fitri Cinta Utami (2016), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BAPPEDA Kabupaten Sukoharjo” dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan secara parsial antara variabel kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pada kantor BAPPEDA Kabupaten Sukoharjo. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan komunikasi dan variabel terikat yaitu kinerja dan teknik

analisis yang dipergunakan yaitu regresi linier berganda, uji F test dan uji t test. Perbedaannya terletak pada dimensi waktu dan tempat penelitian.

- 2.2.2. Husain Arifudin (2018), Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel bebas yaitu disiplin kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.
- 2.2.3. Wahyuni (2021), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ria Asteria Internasional”. Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ria Asteria Internasional. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Ria Asteria Internasional.
- 2.2.4. Charisma, Bagia, dan Susila (2018), Universitas Pendidikan Ganesha Sinngaraja dengan judul “Pengaruh Sres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara”. Diperoleh hasilyaitu pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

- 2.2.5. Darmasaputra dan Sudibya (2019), Universitas Udayana Bali dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Nusa Kampial”. Hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Nusa Kampial.
- 2.2.6. Jufrizen (2018), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian adalah kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja, dan Motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja oleh karena itu motivasi kerja bukan variabel moderating untuk disiplin kerja namun variabel moderating untuk kompensasi.
- 2.2.7. Dewi dan Wibawa (2016), Universitas Udayana Bali dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud”. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedepannya PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud hendaknya memperhatikan tuntutan tugas yang menjadi indikator penting di dalam stres kerja dan keamanan yang merupakan indikator penting dari motivasi demi meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.

2.2.8. Ginting (2018). Universitas Prima Indonesia dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sekar Mulia Abadi Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis $r = 0,248$ pada satuan kerja disiplin dan $0,461$ merupakan unit komunikasi yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel sebesar $26,2\%$ terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan dan sisanya $73,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Studi menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapangan Sekar Mulia Abadi.



BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

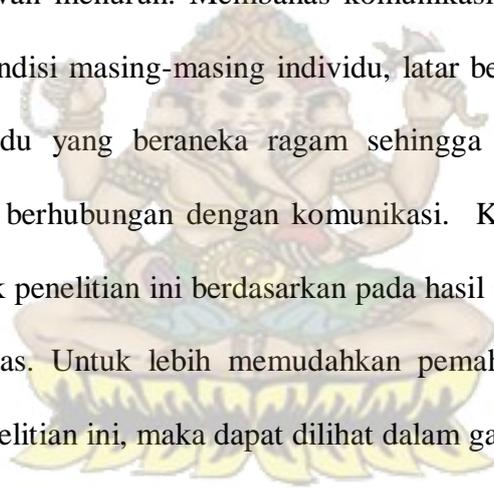
Setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Menurut Darmawan (2018) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang disiplin, stres kerja dan komunikasi karyawan. Karena disiplin kerja, stres kerja, dan komunikasi sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang Gibson, et al, (1994) dalam Ardiansah, (2003). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu Luthan, (1998) dalam dispositional attributions dan situasional attributions atau penyebab internal dan eksternal Robbins, (1996) dalam Ardiansah, (2003).

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan tingkat kedisiplin karyawan dapat dilihat

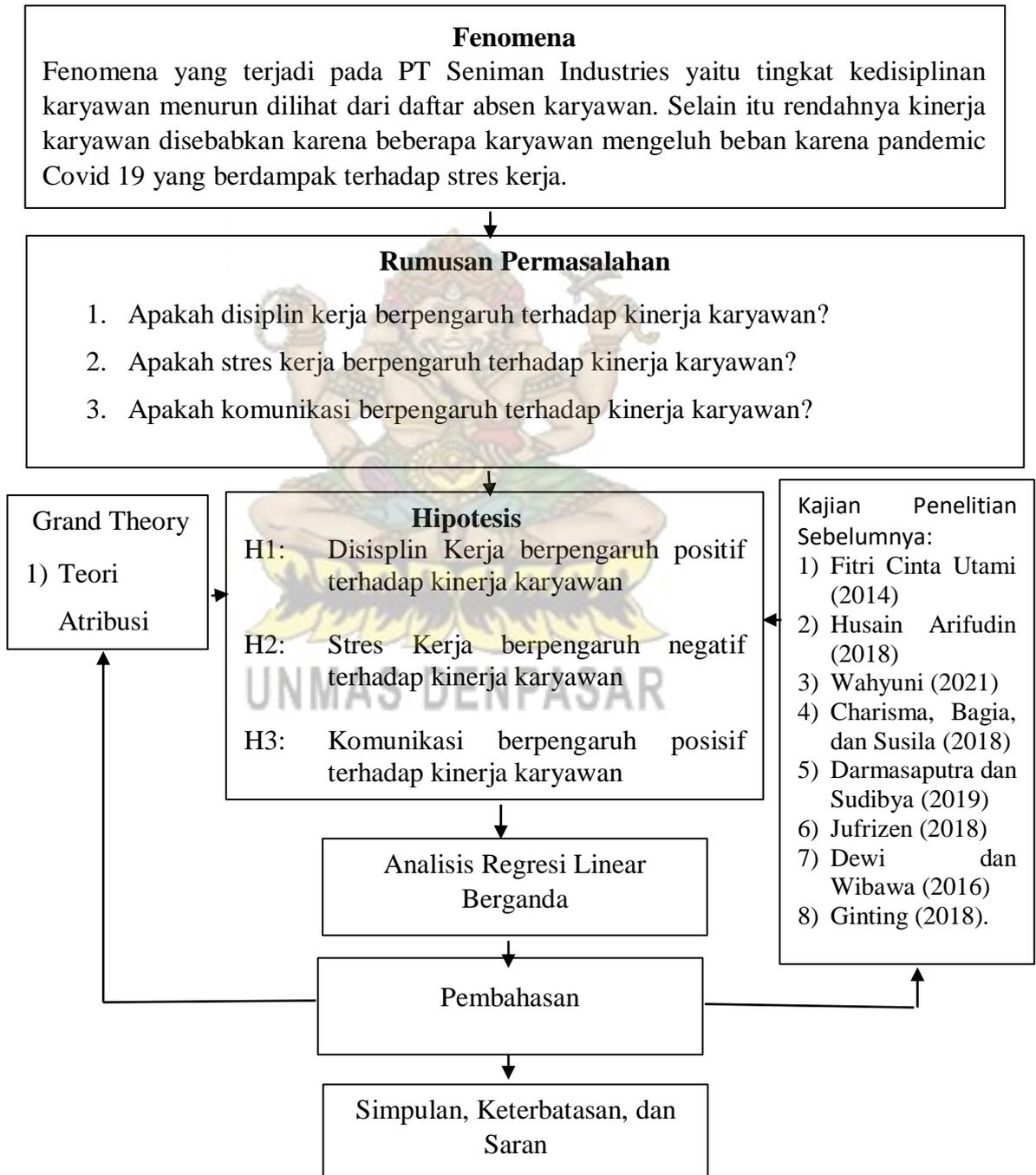
dari berbagai aspek. Salah satunya absensi. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi maka disiplin karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat.

Stres kerja adalah bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Selain faktor disiplin dan stres kerja komunikasi sering menjadi permasalahan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Membahas komunikasi tidaklah mudah, karena situasi dan kondisi masing-masing individu, latar belakang, adat istiadat dan budaya individu yang beraneka ragam sehingga tidak jarang ditemukan masalah yang berhubungan dengan komunikasi. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 3.1 berikut ini:



UNMAS DENPASAR

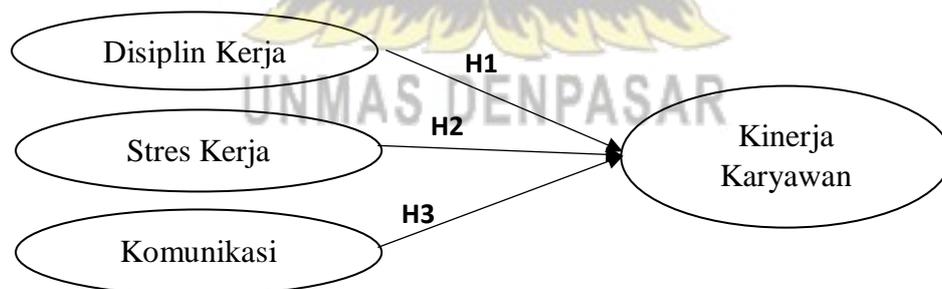
Gambar 3.1
Kerangka Berpikir Penelitian
Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Seniman Industries



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Gambar 3.1 merupakan kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun fenomena yang ditemui adalah adanya penurunan kinerja karyawan, dimana kurangnya kedisiplinan serta beberapa karyawan mengeluh akibat dampak dari pandemic Covid 19 yang mengakibatkan stres pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah terkait dengan pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries variabel didasari oleh teori atribusi oleh Gibson et al. (1984). Berdasarkan teori pendukung dan penelitian sebelumnya, maka model penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 3.2 berikut.

**Gambar 3.2
Model Penelitian**



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

3.2 Hipotesis

3.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemito (2005:56) antara lain mengemukakan, bahwa “kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis” Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Subrata (2013), Fitri Cinta Utami (2014), dan Husain Arifudin (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai yang diakibatkan dari konflik yang terjadi antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai (Amalia, 2016).

Penelitian yang dilakukan Putra, dkk (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Putri, dkk (2015) dalam penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun begitu pun bila semakin menurun stress kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesisnya adalah:

H2 : Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan suatu proses yang vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan bagi efektivitas pimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses organisasi lainnya (Wexley, dan Yukl, 2003:70). Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk atau informasi dari seseorang atau orang lain dan selain itu disebutkan juga bahwa komunikasi merupakan penghubung antara pimpinan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan didalam menyampaikan informasi-informasi sesuai dengan apa yang akan dikerjakan. Hasil penelitian Fitri Cinta Utami (2014) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah tempat atau lokasi *social* penelitian yang diberikan oleh adanya unsur yaitu pelaku tempat dan kegiatan yang dapat diobservasi (Sugioyono, 2016:31). Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Seniman Industries. PT Seniman Industries merupakan industry kopi yang beralamat di Jalan Sri Wedari No.5 Taman Kelod Ubud.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:39). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, stres kerja, dan komunikasi.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

4.3.1. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

4.3.2. Variabel independen atau variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel independen

4.3.3. dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), komunikasi (X3).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan dianalisis didefinisikan sebagai berikut:

4.4.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang diciptakan oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang diberikan oleh manajer sesuai dengan standar kualitas kerja. Serupa dengan Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2000), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Maryoto, (2000:91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sedangkan Gomes (2001), menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah hasil pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan

dari berbagai pemaparan itu semua dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam satu periode kerja yang sesuai dengan standar yang telah disepakati bersama, dimana kinerja karyawan dapat menggambarkan suatu kondisi kinerja perusahaan jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pula akan baik namun jika kinerja karyawan menurun maka kinerja perusahaan menurun pula. Jika kita telah mengetahui output dari kinerja maka perlu juga mengetahui tentang factorfaktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Setiap instrument pertanyaan mewaliki sebuah indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Dengan skala Likert 1-5 yang digunakan untuk mengukur respons dari responden. Skala Likert tersebut yaitu:

- a. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Jawaban Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Jawaban Kurang setuju (KS) = 3
- d. Jawaban Setuju (S) = 4
- e. Jawaban Sangat Setuju (SS) = 5

1. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah:

A) Disiplin Kerja (X1)

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah

laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat” (Samsudin, 2006 : 78). Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Nitisemito (2005:56) antara lain mengemukakan, bahwa “kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis” Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Sehingga timbullah kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut.

B) Stres Kerja (X3)

Stres kerja merupakan hal yang dialami oleh setiap karyawan atau pekerja, bahkan seorang pimpinan sekalipun pernah mengalami stres dalam bekerja. Banyak hal yang memicu stres kerja. Menurut Malia (2016), stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi,

dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis yang bersangkutan. Sedangkan menurut Putra (2017), mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Menurut Khaira (2015), stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

C) Komunikasi (X2)

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antar dua orang atau lebih. Komunikasi dapat juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi merupakan suatu proses yang Komunikasi adalah pentransferan makna atau informasi dari satu orang (pengirim) ke orang lain (penerima) yang menuntut pemahaman makna atau informasi yang diterima tersebut agar tercapai komunikasi yang efektif, (Robbins, 2001:310). vital dalam organisasi karena komunikasi diperlukan bagi efektivitas pimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses organisasi lainnya (Wexley, dan Yukl, 2003:70).

Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk atau informasi dari seseorang atau orang lain dan selain itu disebutkan juga bahwa komunikasi merupakan penghubung antara pimpinan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan didalam

menyampaikan informasi-informasi sesuai dengan apa yang akan dikerjakan.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

1) Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang dibentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2016). Data kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan survey untuk mengumpulkan data lapangan guna memperoleh data yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu skor jawaban kuisisioner tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang terkumpul dari jumlah responden.

2) Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono 2016). Data kualitatif dalam penelitian ini daftar pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner.

4.5.2 Sumber Data

1) Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner tentang pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries.

2) **Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Data sekunder pada penelitian ini meliputi, data nama karyawan dan absensi pada PT Seniman Industries.

4.6 Populasi dan Sampel

1) **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017 : 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan.

2) **Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya objek psikologis yang merupakan anggota sampel, pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel (kecuali sifat populasi sangat homogen dapat diambil 50%) sedangkan jumlah populasi yang lebih besar dari 100 dapat diambil 10%-20% atau 20%-30%. Mengingat populasi kurang dari 100 yaitu 60 orang kondisinya dimasing-masing bagian cukup homogeny, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Dengan demikian metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

sensus atau sampel jenuh. Sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai responden yaitu sebanyak 60 orang.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Observasi

Menurut Sugiyono (2017) teknik observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi secara langsung pada PT Seniman Industries.

2) Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Dimana kuisisioner yang disebar didistribusikan secara personal (*Personally Administered Questionnaires*). Setiap jawaban kuisisioner mempunyai bobot atau skor niali dengan skala Likert 1-5.

3) Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan terhadap dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan penelitian

(Sugiyono, 2016). Dokumentasi dapat melalui studi pustaka, mencari informasi melalui buku-buku, internet dan website terkait dengan penelitian dalam *literature* lainnya.

4.8 Teknik Analisi Data

4.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Mengingat pengumpulan data menggunakan kuisioner maka faktor kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan atau pertanyaan merupakan hal penting. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka penelitian ini dilakukan dengan menguji data instrument penelitian yang terdiri atas responden yang dijawab dengan benar atau tidak, maka dari itu diperlukan pengujian yang melibatkan pengujian validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji Validitas Dilakukannya pengujian ini untuk mengetahui sejarah mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Ketentuan pada suatu instrument dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien pearson correlation 0.03 dan signifikansi $<0,05$.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Ghozali (2016:48), variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha . 0,70. Reliabilitas atau keandalan instrument artinya bila instrument tersebut digunakan untuk mengukur objek yang sama dengan alat pengukuran yang sama akan menghasilkan

data yang sama. Suatu kuisioner dikatakan reliabel handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

4..8.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji apakah data memenuhi asumsi klasik. Hal ini untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak semua data dapat diterapkan regresi. Salh satu syarat untuk bisa menggunakan uji regresi adalah terpenuhinya asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mendukung apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016: 154). Untuk uji normalitas dapat menggunakan uji statistic melalui uji *Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a) Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka residual memiliki distribusi normal
- b) Nilai signifikan atau probabilitas $\leq 0,05$ maka residual tidak memiliki distribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Yang dimagsud dengan multikolinearitas dengan persamaan regresi berganda yaitu kolerasi antara variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik tidak terjadi pada

variabel bebas (Ghozali, 2016: 103). Untuk mengetahui apakah ada variabel yang variabel-variabel bebas dapat diketahui dengan melihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi masalah multikolonieritas, artinya model regresi tersebut baik.
- b) Jika nilai *tolerance* \geq dari $0,1$ dan nilai VIF 10 , maka terjadi masalah multikolonieritas, maka model regresi tersebut baik

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* adalah:

- a) Apabila *sig* 2-tailed $\leq \alpha = 0,05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila *sig* 2-tailed $> \alpha = 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linier. Dalam penelitian ini

analisis regresi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja, stre kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan model regresi linear berganda yng dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y	=Kinerja karyawan
α	=Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	=Koefisien Regresi
X1	= Disiplin Kerja
X2	=Stres Kerja
X3	=Komunikasi

Uji Kelayakan Model

Uji Kelayakan Model Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari goodness of fitnya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari koefisien determinasi (R^2), nilai statistic F, dan nilai statistic t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik disebut signifikan secara statistic apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis atau daerah penolakan H_0 . Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji t statistiknya berada dalam daerah penerimaan.

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen. Bialy koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai adjusted R^2 , karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai adjusted R^2 dianggap lebih baik dari nilai R karena nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model regresi.

2) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya merupakan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016:98). Ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika $\text{sig F} \leq 0,05$, maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah tepat.
- b) Jika $\text{sig F} > 0,05$, maka penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak tepat.

3) Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan apakah ada pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:89). Uji t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan t masing-masing variabel. Ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika $\text{sig } t \leq 0,05$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $\text{sig } > 0,05$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh yang dihasilkan antara variabel bebas dengan variabel terikat berpengaruh positif atau negatif, maka dapat melihat kolom t. apabila nilai pada kolom t positif, berarti variabel bebas mempunyai hubungan yang searah (positif) dengan variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai pada kolom adalah negatif, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah berlawanan arah (negatif).

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum PT Seniman Industries

Fenomena munculnya berbagai kedai kopi di Indonesia telah menjadi *tren* beberapa tahun terakhir. Hal ini terlihat dari peningkatan jumlah kedai kopi yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir dan konsumsi kopi domestik. Perkembangan teknologi membawa dampak besar bagi industri kuliner, termasuk kafe. Perubahan gaya hidup yang semakin canggih dan serba cepat, dipandang sebagai peluang bagi para pebisnis dan orang dalam industri kopi untuk memanfaatkan momen tersebut. Pada tahun 2023, para pelaku industri diharapkan lebih inovatif dalam mengelola strategi penjualan. Beberapa tren baru lahir di Indonesia. Salah satunya adalah dengan menawarkan produk dengan harga yang terjangkau dan kualitas pelayanan yang maksimal.

PT Seniman Industries adalah sebuah industri kopi yang terletak di Jalan Sri Wedari No.5 Taman Kelod Ubud. Seniman Industries adalah salah satu merek kopi spesial terkemuka di Indonesia. Seniman berinovasi melalui pemanggangan dan penyeduhan kopi luar biasa dan dengan bangga berbasis di Bali. Sebagai anggota aktif *The Specialty Coffee Association*, Seniman adalah *Q Grader* yang berkualifikasi penuh, anggota terakreditasi dari *Coffee Institute*, pelatih barista profesional, dan sering diminta untuk menjadi bagian dari tim juri di Kejuaraan Barista Dunia pilihan Indonesia. Seniman telah meraih banyak penghargaan industri untuk pendekatan kreatif terhadap kopi

dan desain. Seniman memanggag semua kopinya sendiri dan digunakan di seluruh bisnis yang terintegrasi secara vertikal. Seniman memberikan solusi grosir biji dan kopi kepada HORECA di Indonesia dan Internasional. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan disiplin kerja, stres kerja dan komunikasi, dalam melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas- aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, stress kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries. Peneliti menyebarkan 60 kuesioner untuk karyawan yang bekerja pada PT Seniman Industries. Berikut gambaran tingkat penyebaran dan pengembalian kuesioner disajikan pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1
Gambaran Tingkat Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

No	Populasi	Kuesioner Yang Disebar	Kuesioner Tidak Kembali	Kuesioner Kembali
1	PT Seniman Industries	60	0	60

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarkan sejumlah 60 kuesioner pada PT Seniman Industries dengan tingkat pengembalian 100%. Tingkat pengembalian yang dapat dianalisis sebesar 100 persen dengan rincian pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2
Data Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total Kuesioner yang disebar	60
Kuesioner yang tidak Kembali	0
Kuesioner yang dikembalikan	60
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	0
Kuesioner yang digunakan dalam analisis	60
Tingkat Pengembalian/ <i>Response Rate</i> : $\frac{\text{Kuesioner yang dikembalikan}}{\text{Kuesioner yang disebar}} \times 100\%$	100%
Tingkat Pengembalian yang digunakan/ <i>Usable Rate</i> : $\frac{\text{Kuesioner yang digunakan}}{\text{Kuesioner yang disebar}} \times 100\%$	100%

Sumber : Data diolah (2023)

Pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 60 kuesioner dan yang dikembalikan sebanyak 60 kuesioner dan setelah diperiksa, semua kuesioner layak digunakan pada analisis selanjutnya. Penelitian ini layak dilanjutkan karena berdasarkan *central limit theorem* menyatakan jumlah minimal sampel untuk mencari kurva normal setidaknya mencapai nilai minimal 30 responden (Sugiyono, 2018:235).

5.2.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan karakteristik responden berupa profil dari responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini, profil responden menerangkan jenis kelamin pendidikan terakhir dan lama menduduki jabatan tersebut. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin :		
	Perempuan	35	58%
	Laki-Laki	25	42%
	Total		100%
2.	Pendidikan Terakhir :		
	SMA	8	14%
	Diploma	47	78%
	Sarjana	5	8%
	Total		100%
3.	Masa Kerja :		
	≤ 3 Tahun	4	7%
	> 5 Tahun	56	93%
	Total		100%
4.	Usia		
	<21 Tahun	15	25%
	21-30 Tahun	21	35%
	31-40 Tahun	24	40%
	Total		100%

Sumber : Data diolah (2023)

Data karakteristik responden pada Tabel 5.3 meliputi jenis kelamin pendidikan terakhir masa kerja dan usia responden, dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat digunakan untuk mengetahui proporsi responden laki-laki dan perempuan pada PT Seniman Industries. Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa persentase jumlah responden laki-laki sebesar 25 persen dan responden perempuan sebesar 35 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT Seniman Industries sebagian besar didominasi oleh perempuan.
- 2) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat digunakan untuk mengetahui latar belakang pendidikan karyawan pada PT Seniman Industries. Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa persentase jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat sebesar 14

persen sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir diploma sebesar 78 persen dan sarjana sebesar 8 persen.. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT Seniman Industries sebagian besar adalah tamatan Diploma.

- 3) Karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 7 persen sedangkan sisanya yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 93 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT Seniman Industries sudah bekerja lama dan sudah berpengalaman.
- 4) Karakteristik responden berdasarkan usia. Berdasarkan Tabel 5.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia kurang dari 21 Tahun sebanyak 25 persen karyawan yang berusia lebih dari 21 tahun hingga 30 tahun sebanyak 35 persen dan karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 40 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT Seniman Industries adalah orang-orang yang sudah berpengalaman di bidangnya.

5.2.3 Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara lain yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu instrument dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien *pearson correlation* $>0,03$ dan signifikansi $<0,05$. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 5.4 sebagai berikut.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian		Pernyataan	<i>Pearson Corelation</i>	Signifikansi	Keterangan
Y	Kinerja Karyaan (Y)	Y ₁	0,340	0,008	Valid
		Y ₂	0,673	0,000	Valid
		Y ₃	0,750	0,000	Valid
		Y ₄	0,327	0,011	Valid
		Y ₅	0,438	0,000	Valid
X1	Disiplin Kerja (X1)	X _{1.1}	0,589	0,000	Valid
		X _{1.2}	0,665	0,000	Valid
		X _{1.3}	0,538	0,000	Valid
		X _{1.4}	0,540	0,000	Valid
X2	Stress Kerja (X2)	X _{2.1}	0,632	0,000	Valid
		X _{2.2}	0,569	0,000	Valid
		X _{2.3}	0,675	0,000	Valid
		X _{2.4}	0,675	0,000	Valid
X3	Komunikasi (X3)	X _{3.1}	0,335	0,009	Valid
		X _{3.2}	0,710	0,000	Valid
		X _{3.3}	0,335	0,009	Valid
		X _{3.4}	0,398	0,002	Valid
		X _{3.5}	0,694	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari masing-masing variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1), stress kerja (X2) dan komunikasi (X3) pada kuesioner memiliki nilai *Pearson Corelation* yang lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dinyatakan valid atau telah memenuhi syarat validitas data.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 5.5.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,824	Reliabel
Disilin Kerja (X1)	0,752	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,821	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,707	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Pada Tabel 5.5 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel, karena kuesioner sudah valid dan reliabel maka kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian lebih lanjut.

5.2.4 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2018:29). Statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel penelitian, baik itu variabel independen maupun dependen. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, maksimum, rata – rata (*mean*) dan standar deviasi (*standard deviation*) dari variabel–variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS sebagai alat untuk menguji data tersebut. Hasil uji statistik deskriptif disajikan pada Tabel 5.6 sebagai berikut.

Tabel 5.6
Hasil Statistk Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja (X1)	60	15,00	20,00	17,5833	1,56543
Stress Kerja (X2)	60	4,00	9,00	6,3833	1,42724
Komunikasi (X3)	60	19,00	22,00	19,8333	0,80605
Kinerja Karyawan (Y)	60	19,00	24,00	21,8667	1,29493
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.6 diperoleh berbagai informasi deskripsi dari variabel yang digunakan. Output tampilan SPSS menunjukkan jumlah amatan penelitian yang digunakan sebanyak 60. Beberapa penjelasan mengenai hasil perhitungan statistik diuraikan sebagai berikut.

- 1) Hasil dari pengujian statistik deskriptif variabel disiplin kerja (X1) memiliki rata-rata (mean) sebesar 17,58 dan standar deviasi sebesar 1,56. Nilai terendah (minimum) sebesar 15 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 20.
- 2) Hasil dari pengujian statistik deskriptif variabel Stress Kerja (X2) memiliki rata-rata (mean) sebesar 6,38 dan standar deviasi sebesar 1,42. Nilai terendah (minimum) sebesar 4 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 9.
- 3) Hasil dari pengujian statistik deskriptif variabel komunikasi (X3) memiliki rata-rata (mean) sebesar 19,83 dan standar deviasi sebesar 0,80. Nilai terendah (minimum) sebesar 19 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 22.
- 4) Hasil dari pengujian statistik deskriptif variabel kinerja karyawan (Y) memiliki rata-rata (mean) sebesar 21,86 dan standar deviasi sebesar 1,29.

Nilai terendah (minimum) sebesar 19 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 24.

5.2.3 Uji Asumsi Klasik

Penelitian dilakukan selama satu kali pengamatan, maka uji asumsi klasik yang diuji adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Berikut hasil dan penjelasan masing-masing uji asumsi tersebut.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh hasil seperti pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92017772
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.125
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.7 diperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolenearitas seperti pada Tabel 5.8.

Tabel 5.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.543	2.247		2.022	.048		
Disilin Kerja (X1)	.450	.139	.360	3.244	.002	.599	1.668
Stress Kerja (X2)	-.165	.166	-.093	3.139	.003	.596	1.678
Komunikasi (X3)	.199	.086	.224	2.307	.025	.782	1.278

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 5.8 diperoleh nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,1 dan seluruh nilai dari variabel penelitian mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel independen dalam penelitian atau model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018:23). Hasil Uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 5.9.

Tabel 5.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.223	1.325		3.187	.002
Disilin Kerja (X1)	-.122	.082	-.230	-1.488	.142
Stress Kerja (X2)	.158	.051	.423	3.122	.103
Komunikasi (X3)	-.111	.068	-.254	-1.638	.107

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber : Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 5.9 diperoleh bahwa seluruh nilai signifikansi dari variabel independen terhadap *absolut residual* lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain adalah sama atau model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 5.10.

Tabel 5.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.543	2.247		2.022	.048		
Disiplin Kerja (X1)	.450	.139	.360	3.244	.002	.599	1.668
Stress Kerja (X2)	-.165	.166	-.093	3.139	.003	.596	1.678
Komunikasi (X3)	.199	.086	.224	2.307	.025	.782	1.278

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5.10 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 4,543 + 0,450 X1 - 0,165 X2 + 0,199 X3 \dots\dots\dots(2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 4,543 memiliki arti bahwa apabila variabel independen dalam penelitian ini sama dengan 0 (nol) maka kecenderungan kinerja karawan akan meningkat sebesar 4,543
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 0,450. Hal tersebut berarti bahwa apabila disiplin kerja (X1) naik sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 45 persen dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel stress kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar -0,165. Hal tersebut berarti bahwa apabila stress kerja (X2) naik sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 16,5 persen dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

- 4) Koefisien regresi variabel komunikasi (X3) menunjukkan nilai sebesar 0,199. Hal tersebut berarti bahwa apabila komunikasi (X3) naik sebesar 1 persen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 19,9 persen dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

5.2.5 Uji Model Fit (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya merupakan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018:98). Hasil uji F disajikan pada Tabel 5.11

Tabel 5.11
Hasil Model Fit (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.026	3	23.675	26.539	.000 ^b
	Residual	49.957	56	.892		
	Total	120.983	59			

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 5.11 nilai F-hitung sebesar 26,675 dengan sigifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah tepat. Atau dengan kata lain semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

5.2.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen.

Pada penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *adjusted R²*. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 5.12.

Tabel 5.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 ^a	.587	.565	.94450	2.407

Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan Tabel 5.12 nilai *adjusted R²* sebesar 0,565 atau 56,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 56,5% variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dijelaskan variabel lain diluar model.

5.2.7 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan t (sig. t) dengan α (0.05). Jika sig. dari $t \leq 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitu sebaliknya. Hasil uji t disajikan pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.543	2.247		2.022	.048		
Disilin Kerja (X1)	.450	.139	.360	3.244	.002	.599	1.668
Stress Kerja (X2)	-.165	.166	-.093	3.139	.003	.596	1.678
Komunikasi (X3)	.199	.086	.224	2.307	.025	.782	1.278

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat dijelaskan pengaruh parsial dari masing-masing variabel terhadap variabel terikat sebagai berikut.

- a) Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,450 dengan nilai t hitung sebesar 3,244 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries, sehingga H1 diterima.
- b) Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel stress kerja (X2) sebesar -0,165 dengan nilai t hitung sebesar 3,139 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries, sehingga H2 diterima.

- c) Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel komunikasi (X3) sebesar 0,199 dengan nilai t hitung sebesar 2,307 dan tingkat signifikansi sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries, sehingga H3 diterima.

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

5.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Seniman Industries

Hipotesis pertama menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t yang dilakukan, variabel disiplin kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,450 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.

Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Seniman Industries. Sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan pada PT Seniman Industries. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku

diperusahaan (Arifudin 2018). Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Disiplin kerja dalam hal ini dapat digambarkan melalui tingkat kehadiran yang tepat waktu, bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan, serta berpenampilan rapi. Disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Arifudin (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan penelitian Jufrizen (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Seniman Industries

Hipotesis kedua menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t yang dilakukan, variabel stress kerja menunjukkan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,165$ dan nilai signifikansi $0,003$ lebih kecil dari $0,05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT Seniman Industries. Begitupula sebaliknya, Ketika stress kerja menurun

maka kinerja karyawan akan meningkat. Stress kerja dapat dikatakan sebagai kondisi dimana karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation* (Wartono, 2017). Pada tingkat stress yang sangat tinggi kinerja karyawan akan menjadi rendah. Tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Susila (2018) yang menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan penelitian wahyuni (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

5.3.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Seniman Industries

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t yang dilakukan, variabel komunikasi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,199 dan nilai signifikansi 0,025 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima.

Semakin tinggi komunikasi maka kinerja karyawan pada PT Seniman Industries akan meningkat. Begitupula sebaliknya kurangnya komunikasi dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan mengenai apa yang harus dilakukan bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang

dikerjakan ntuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar (Ardiansah, 2016). Karyawan pada PT Seniman Industries merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerjanya, sehingga hal ini dianggap oleh karyawan sebagai salah sat faktor yang mendorong untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja mereka.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sudibya (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan penelitian Wibawa (2016) yang menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja stress kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries. Sampel penelitian sebanyak 60 responden yang terdiri dari karyawan PT Seniman Industries. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries. Semakin tinggi disiplin kerja para karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Seniman Industries. Semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kinerja karyawan pada PT Seniman Industries. Semakin tinggi komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang nantinya dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan yang dimiliki berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini dilakukan pada PT Seniman Industries dengan meneliti kinerja karyawan. Jumlah responden yaitu karyawan pada PT Seniman Industries yang dijadikan sampel, terbilang relatif kecil sehingga diperlukan jumlah yang lebih banyak lagi untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian dimasa mendatang.
- 2) Kemungkinan timbulnya bias terhadap respon dari responden karena adanya ketidakseriusan responden dalam memberikan jawaban pada pernyataan yang ada dalam kuesioner sehingga variabel tidak terukur dengan sempurna.

6.2.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran adalah sebagai berikut.

- 1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian pada perusahaan dengan ukuran perusahaan yang lebih besar untuk mendapatkan sampel dan data yang lebih banyak dan menghasilkan hasil yang lebih akurat dan general.
- 2) Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendapatkan data berupa wawancara dari beberapa pegawai yang menjadi responden penelitian agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata dan bisa keluar dari pernyataan kuesioner yang mungkin terlalu sempit atau kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2015. *Concept & indicator Human, Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish
- Bachtiar Arifudin Husain. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Darmawan, Rochmad bagus. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Sukowati Sragen.
- Dewi,,Bagia,,Susila. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*. Vol.4 No 2. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Dewi,Sintya dan Wibawa Artha. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BPD Bali Cabang Ubud .E *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No 12. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Dharmasaputra Alan, I Komang Dan Sudibya Adnyana, I Gede. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.E *Jurnal Manajemen*. Vol 8 No 9 Tahun2019 Universitas Udayana Bali.
- Fitri, Cinta Utami. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BAPPEDA Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* 23 Vol 8, No.8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting.2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sekar Mulia Abadi Medan*. *Asian Journal of Innovation and Entreprenship*. Vol. 3 No 2 Tahun 2018. Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
- Jufrizen. 2018. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., dan Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119- 1130.
- Octarina, A. 2013. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Kumpulan *Journal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas*, Manajemen S-1, Vol. 1, No. 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra dan Rahayuda. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Upt. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-journal manajemen*. Universitas Udayana. Vol.4, No.9, pp. 2491-2506.
- Rizki dkk,. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.4, No.1.,pp. 1-10.
- Setiawati, Erma dan Cinta, Fitri. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo). *Skripsi Thesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta (ed.)).
- Timbuleng, S., dan Sumarauw, J. S. 2015. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*, 3(2).
- Wahyuni, Putri. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Ria Asteria Internasioanl Denpasar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

A. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan target yang telah ditemukan.					
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif serta efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dari atasan					
4	Saya mendapatkan pelatihan serta pendidikan yang dilaksanakan oleh perusahaan					
5	Saya dapat berkomunikasi dengan cara pimpinan efektif					

B. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja sesuai aturan yang berlaku					
2	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan kantor tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan.					
4	Saya dapat mematuhi peraturan tambahan yang diterapkan kantor					

C. Komunikasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu memahami tugas atau pesan yang sudah diberikan oleh pemimpin untuk mengerjakan					
2	Saya dapat menyampaikan informasi dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak					
3	Saya mampu berkomunikasi dengan sikap sopan terhadap atasannya					
4	Selalu berkomunikasi dengan baik terhadap atasan maupun bawahan agar tugas-tugas diperusahaan mampu mencapai suatu tujuan organisasi					
5	Saya dapat memberikan tindakan sesuai dengan pesan yang disampaikan atasan maupun sesama rekan kerja					

UNMAS DENPASAR

D. Stres Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa beban kerja yang diberikan atasan tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan					
2	Saya terikat dengan periode waktu kerja yang membuat saya merasa tertekan					
3	Saya merasa atasan tidak memberikan respon atas pekerjaan yang sudah saya selesaikan					

4	Saya merasa beban bila tanggung jawab penuh terhadap suatu pekerjaan.					
---	---	--	--	--	--	--



UNMAS DENPASAR

Lampiran 2. Tabulasi Data

No Responden	Disiplin Kerja (X1)					Stres Kerja (X2)					Komunikasi (X3)						Kinerja Karyawan (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total Skor	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total Skor	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total Skor	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Skor
1	5	4	4	5	18	1	1	2	3	7	5	3	5	4	3	20	5	4	4	2	4	19
2	4	4	4	4	16	3	3	1	2	9	4	3	5	4	3	19	4	4	3	4	5	20
3	5	5	5	5	20	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22
4	4	4	5	5	18	2	2	2	2	8	5	3	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
5	4	3	4	4	15	1	2	1	1	5	5	3	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22
6	5	5	5	5	20	2	2	1	2	7	5	3	5	4	3	20	4	4	3	5	5	21
7	4	4	4	4	16	3	3	1	2	9	4	3	5	4	4	20	5	5	4	4	5	23
8	5	5	4	4	18	1	2	1	2	6	4	3	5	4	3	19	5	4	3	5	4	21
9	3	4	4	5	16	1	2	2	1	6	5	3	5	4	3	20	4	4	3	5	5	21
10	4	4	5	4	17	1	1	2	1	5	4	3	5	5	4	21	5	5	3	4	4	21
11	5	5	4	5	19	1	2	1	1	5	5	3	5	5	3	21	4	4	3	5	5	21
12	4	4	4	5	17	2	2	1	2	7	4	3	5	5	4	21	5	5	3	4	4	21
13	4	4	4	5	17	3	3	1	2	9	5	3	5	5	3	21	4	4	3	5	5	21
14	5	5	5	4	19	1	2	1	2	6	4	3	5	5	3	20	4	4	4	5	5	22
15	4	4	5	5	18	1	2	2	1	6	5	3	5	5	4	22	5	5	4	4	5	23
16	4	5	5	4	18	1	1	2	1	5	4	3	5	5	4	21	5	5	4	5	5	24
17	5	5	4	4	18	1	2	1	1	5	5	3	4	5	3	20	4	4	3	5	4	20
18	4	3	4	4	15	2	2	1	2	7	4	3	4	5	4	20	4	5	5	4	4	22
19	5	5	5	5	20	3	3	1	2	9	5	3	4	5	3	20	4	5	5	5	5	24

20	4	4	4	4	16	1	2	1	2	6	4	3	4	5	3	19	5	5	4	4	4	22
21	5	5	4	4	18	1	2	2	1	6	5	3	4	5	3	20	4	5	4	4	5	22
22	3	4	4	5	16	1	1	2	1	5	5	3	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24
23	4	4	5	4	17	1	1	2	1	5	5	3	4	5	4	21	4	4	3	5	5	21
24	5	5	4	5	19	2	2	1	1	6	5	3	4	5	4	21	5	5	3	4	4	21
25	4	4	5	4	17	1	2	2	1	6	5	3	4	5	4	21	4	4	3	5	5	21
26	4	4	5	5	18	1	1	1	2	5	5	3	4	5	4	21	5	5	3	4	4	21
27	5	5	4	5	19	2	2	2	2	8	5	3	4	5	4	21	4	4	3	5	5	21
28	4	3	4	4	15	1	2	1	1	5	4	3	4	5	4	20	4	4	4	5	5	22
29	5	5	5	5	20	2	2	1	2	7	4	3	4	5	3	19	5	5	4	4	5	23
30	4	4	4	4	16	3	3	1	2	9	4	3	4	5	3	19	5	5	4	5	5	24
31	5	5	4	4	18	1	2	1	2	6	4	3	4	5	3	19	4	4	3	5	4	20
32	3	4	4	5	16	1	2	2	1	6	4	3	4	5	3	19	4	5	5	4	4	22
33	4	4	5	4	17	1	1	2	1	5	4	3	4	5	3	19	4	5	5	5	5	24
34	5	5	4	5	19	1	1	1	1	4	4	3	4	5	3	19	5	5	4	4	4	22
35	4	3	4	4	15	2	2	2	2	8	4	3	4	5	3	19	4	5	4	4	5	22
36	5	5	5	5	20	2	1	1	2	6	4	3	4	5	3	19	5	5	4	4	4	22
37	4	4	4	4	16	1	2	1	1	5	4	3	4	5	3	19	4	5	4	4	5	22
38	5	5	4	4	18	2	2	1	2	7	4	3	4	5	4	20	5	5	4	4	5	23
39	3	4	4	5	16	3	3	1	2	9	4	3	4	5	4	20	5	5	4	5	5	24
40	4	4	5	4	17	1	2	1	2	6	4	3	4	5	4	20	4	4	3	5	4	20
41	5	5	4	5	19	1	2	2	1	6	4	3	4	5	4	20	4	5	5	4	4	22
42	4	4	5	5	18	1	1	2	1	5	4	3	4	5	3	19	4	5	5	5	5	24
43	5	5	4	5	19	1	2	2	2	7	4	3	4	5	3	19	5	5	4	4	4	22
44	5	5	5	5	20	1	2	2	2	7	4	3	4	5	3	19	4	5	4	4	5	22

45	4	4	4	4	16	1	2	1	1	5	4	3	4	5	3	19	4	4	3	5	5	21
46	4	3	4	4	15	2	2	1	2	7	4	3	4	5	3	19	5	5	3	4	4	21
47	5	5	5	5	20	3	3	1	2	9	4	3	5	5	3	20	4	4	3	5	5	21
48	4	4	4	4	16	1	2	1	1	5	4	3	4	5	3	19	5	5	3	4	4	21
49	5	5	4	4	18	2	2	1	2	7	5	3	4	4	3	19	4	4	3	5	5	21
50	3	4	4	5	16	3	3	1	2	9	5	3	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
51	4	4	5	4	17	1	2	1	2	6	5	3	5	4	4	21	5	5	4	4	5	23
52	5	5	4	5	19	1	2	2	1	6	5	3	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
53	5	5	5	5	20	1	1	2	1	5	5	3	4	4	4	20	4	4	3	5	4	20
54	4	4	4	4	16	2	2	1	1	6	5	3	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22
55	5	5	4	4	18	1	2	1	1	5	5	3	4	4	3	19	4	5	5	5	5	24
56	3	4	4	5	16	2	2	1	2	7	5	3	4	4	3	19	5	5	4	4	4	22
57	4	4	5	4	17	3	3	1	2	9	5	3	4	4	3	19	4	5	4	4	5	22
58	5	5	4	5	19	1	2	1	2	6	4	3	5	4	3	19	4	5	5	5	5	24
59	5	5	5	5	20	1	2	2	1	6	5	3	5	4	3	20	5	5	4	4	4	22
60	4	5	4	5	18	1	1	2	1	5	5	3	5	4	3	20	4	5	4	4	5	22

Lampiran 3. Uji Validitas

UJI VALIDITAS

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.212	-.072	.183	.589**
	Sig. (2-tailed)		.104	.587	.162	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.212	1	.299*	.049	.665**
	Sig. (2-tailed)	.104		.020	.709	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	-.072	.299*	1	.049	.538**
	Sig. (2-tailed)	.587	.020		.711	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.183	.049	.049	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.162	.709	.711		.000
	N	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.589**	.665**	.538**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.345**	.131	.131	.632**
	Sig. (2-tailed)		.007	.317	.317	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.345**	1	.118	.118	.569**
	Sig. (2-tailed)	.007		.371	.371	.000
	N	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.131	.118	1	1.000**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.317	.371		.000	.000

	N	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.131	.118	1.000**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.317	.371	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.632**	.569**	.675**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.084	1.000**	-.042	.010	.335**
	Sig. (2-tailed)		.522	.000	.749	.942	.009
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.084	1	.084	.166	.284*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.522		.522	.205	.028	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	1.000**	.084	1	-.042	.010	.335**
	Sig. (2-tailed)	.000	.522		.749	.942	.009
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	-.042	.166	-.042	1	.203	.398**
	Sig. (2-tailed)	.749	.205	.749		.120	.002
	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.010	.284*	.010	.203	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.942	.028	.942	.120		.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.335**	.710**	.335**	.398**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.002	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

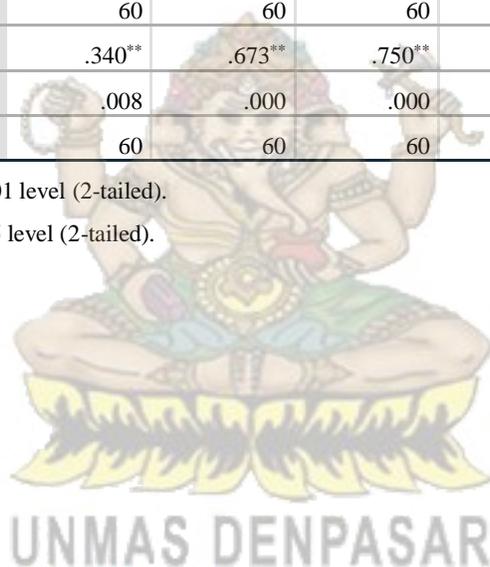
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.524**	.096	-.366**	-.237	.340**
	Sig. (2-tailed)		.000	.464	.004	.069	.008

	N	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.524**	1	.611**	-.245	-.124	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.059	.345	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.096	.611**	1	-.031	.106	.750**
	Sig. (2-tailed)	.464	.000		.813	.421	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	-.366**	-.245	-.031	1	.395**	.327*
	Sig. (2-tailed)	.004	.059	.813		.002	.011
	N	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	-.237	-.124	.106	.395**	1	.438**
	Sig. (2-tailed)	.069	.345	.421	.002		.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.340**	.673**	.750**	.327*	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.011	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	4

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	4

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	5

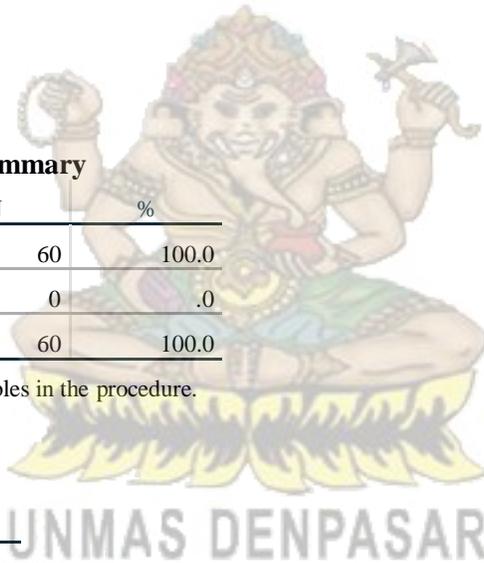
Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10



Lampiran 5. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	60	15.00	20.00	17.5833	1.56543
X2	60	4.00	9.00	6.3833	1.42724
X3	60	19.00	22.00	19.8333	.80605
Y	60	19.00	24.00	21.8667	1.29493
Valid N (listwise)	60				



Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 ^a	.587	.565	.94450	2.407

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.026	3	23.675	26.539	.000 ^b
	Residual	49.957	56	.892		
	Total	120.983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.543	2.247		2.022	.048		
	X1	.450	.139	.360	3.244	.002	.599	1.668
	X2	-.165	.166	-.093	3.139	.003	.596	1.678
	X3	.199	.086	.224	2.307	.025	.782	1.278

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92017772
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.125
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

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

Lampiran 8. Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.543	2.247		2.022	.048		
	X1	.450	.139	.360	3.244	.002	.599	1.668
	X2	-.165	.166	-.093	3.139	.003	.596	1.678
	X3	.199	.086	.224	2.307	.025	.782	1.278

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.223	1.325		3.187	.002
	X1	-.122	.082	-.230	-1.488	.142
	X2	.158	.051	.423	3.122	.103
	X3	-.111	.068	-.254	-1.638	.107

a. Dependent Variable: ABS_RES

