

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN KARTASURA**

Naskah Publikasi



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Nama :Noviana Jeny Amara

NIM: C0118011

Pembimbing 1 : Dra.Sri Wijastusti,MM

Pembimbing 2 : Drs.Suharyoko,Msi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN KARTASURA**

Naskah Publikasi



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Nama :Noviana Jeny Amara

NIM: C0118011

Pembimbing 1 : Dra.Sri Wijastusti,MM

Pembimbing 2 : Drs.Suharyoko,M.si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kartasura

Nama : Noviana Jeny Amara

NIM : C0118011

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahawa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengeklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai yang disertai dengan bukti yang cukup ,maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan Dosen Pembimbing

Surakarta ,... 18 Juli 2022


Noviana Jeny Amara



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PERIVIEWER)

Judul : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kartasura

Nama : Noviana Jeny Amara

NIM : C0118011

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah peneliti selesaikan.

Surakarta, ..7.. Juli.....2022

Pembimbing 2


Drs.Suharyoko,M.Si
NIDN:0625125701

Pembimbing 1


Dra.Sri Wijastusti,M.M
NIDN:0608106401



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kartasura

Nama : Noviana Jeny Amara

NIM : C0118011

Naskah Publikasi ini telah diajukan di depan dewan penguji pada tanggal

Ketua Penguji : Drs. Suyamto, MM

Sekretaris : Dr. Rini Adiyani, SE,MM

Anggota : Dra. Sri Wijastuti, SE,MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Drs. Trio Handoko, MM)
NIDN : 0630055901

Ketua Program Studi Manajemen

(Kurniawati Darmaningru, SE, MM)
NIDN : 0621019302

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kartasura

Noviana Jeny Amara ,Sri Wijastuti,Suharyoko

Program Studi Manajemen ,Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Jl. Walanda Maramis No.31 Surakarta

e-mail : novianajeniama@gmail.com

abstract : The changing times have brought us to changes in human life in this era of globalization. Humans are required to continue to develop against the progress of the times so that humans can compete with other humans. So that with a sense of competitiveness within the company, it can foster communication and foster motivation to provide maximum and optimal performance and contribute to society. So there needs to be good communication to create a good atmosphere for an organization. The purposes of this study are (1) to test and measure the effect of communication on employee performance at the Kartasura sub-district office (2) to test and measure the effect of motivation on employees at the Kartasura sub-district office (3) to measure and test work discipline has an effect on employee performance at the sub-district office. Kartasura (4) to determine and test the effect of communication, motivation and work discipline on employee performance at the Kartasura District Office (5) to simultaneously test and measure the effect of communication, motivation and work discipline on employee performance at the Kartasura District Office. The population in this study were 35 employees, 24 of whom were civil servants and 11 of them were THL. Through simultaneous hypothesis testing (F test) it is stated that H^0 is rejected, H^1 is accepted, then F count is 14,882 with a significant value of $0.000 < 0.05$. Thus it can be concluded that communication, motivation and work discipline have an effect simultaneously.

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

Abstrak : Perubahan zaman telah membawa kita pada perubahan hidup manusia di era globalisasi ini. Manusia dituntut untuk terus berkembang terhadap kemajuan zaman sehingga manusia dapat berkompetisi dengan manusia lainnya. Sehingga dengan adanya rasa yang kompetitif di dalam perusahaan dapat menumbuhkan komunikasi serta menumbuhkan motivasi untuk memberikan kinerja dan berkontribusi di dalam masyarakat secara maksimal dan optimal. Sehingga perlu adanya komunikasi yang baik untuk menciptakan suasana yang baik dalam sebuah organisasi. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk menguji dan mengukur pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan kartasura (2) untuk menguji dan mengukur pengaruh motivasi terhadap karyawan pada kantor Kecamatan Kartasura (3) untuk mengukur dan menguji disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura (4) untuk mengetahui dan menguji pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura (5) untuk menguji dan mengukur secara simultan pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan, 24 diantaranya adalah PNS dan 11 diantaranya adalah THL. Melalui pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dinyatakan bahwa H^0 ditolak H^1 diterima maka diperoleh F hitung 14,882 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan.

Kata kunci : komunikasi, motivasi, disiplin kerja , kinerja, karyawan

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dengan adanya rasa berdaya saing di dalam instansi, maka instansi memiliki motivasi untuk berkembang guna membawa kinerja yang maksimal dan optimal serta membarikan kontribusi kepada masyarakat. Oleh karena itu ,komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan suasana yang baik di sebuah Instansi. Diakui masih banyak keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik, khususnya terkait pengelolaan data kependudukan. Seperti halnya penyerahan dokumen kependudukan. Hal ini membuat masyarakat kurang puas dengan pelayanan yang diberikan.

Pembarian arahan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi. Jika tidak melatih komunikasi yang baik dengan karyawan maka akan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan misalnya karyawan sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak dilakukan terjadi, seperti ketidakpatuhan dalam bekerja, keluar masuk seenaknya membiarkan orang lain membutuhkan pelayanan tidak di servis dengan baik. Kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan tentang pemahaman kepribadian masyarakat, sehingga karyawan terlihat tidak sabar dalam menghadapi masyarakat, karyawan tidak menguasai informasi yang telah ditetapkan instansi sebagai pelayan masyarakat sehingga tidak memenuhi kebutuhan yang diharapkan masyarakat.

Hal ini dapat menimbulkan pada kekecewaan masyarakat dan akan mempengaruhi reputasi instansi terkait. Menjaga kepercayaan publik merupakan tugas penting bagi instansi. Untuk mendapatkan kepercayaan publik maka instansi berusaha meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan.

Instansi adalah sarana orang-orang untuk berkumpul dan bekerjasama secara sistematis dan terorganisir untuk mencapai tujuan bersama. Semakin kuat kerjasama antar karyawan maka semakin cepat mereka dapat mencapai tujuan bersama.

2. Identifikasi masalah

Berdasarkan semua uraian latar belakang masalah maka dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut : a)Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura? b)Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura ? c)Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura? d) Apakah komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura ?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang dilakukan dapat mengubah ke sasaran dan mendapat hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian adalah: a)Untuk menguji dan mengukur pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura b)Untuk menguji dan mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura c)Untuk menguji dan mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura d)Untuk menguji dan mengukur secara simultan pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura

4. Manfaat Penelitian

Disamping hendak mencapai tujuan yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh komunikasi , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura

2. Bagi Instansi

Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan atau ide yang bermanfaat bagi pihak perusahaan tempat dimana penulis melakukan penelitian terutama dalam mengambil kebijakan perusahaan terkait dengan

komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kartasura

3. Bagi Universitas

Dapat memberikan tambahan ilmu pemahaman informasi terkait Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan serta memberi kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan pustaka

a. Komunikasi

komunikasi merupakan salah satu proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang atau lebih, dimana individu mengirim stimulus pada seseorang. Stimulus dapat disebut juga sebagai pesan yang biasanya dalam bentuk verbal

1) Pengertian

Keith Davis (Mangkunegara, A.P, 2015:145) komunikasi adalah proses pemindahan informasi dan pemahaman informasi dari seseorang kepada pihak lain

2) Indikator-Komunikasi

Adapun indikator komunikasi (Muhammad, 2011:43) adalah sebagai berikut :

a. Keterbukaan

Keterbukaan merupakan sikap jujur, rendah hati dan adil dalam menerima pendapat orang lain.

b. Empati

Empati adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan bersedia menempatkan diri di dalam posisi orang lain

c. Dukungan

Dukungan adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan

atau bantuan yang diterima orang dari orang lain yang berarti baik secara individu maupun kelompok.

d. Rasa positif

Bersikap positif saat mengekspresikan pandangan atau ide yang berlawanan atau pendapat yang mendukung

3) Fungsi-Fungsi Komunikasi Menurut Somad dan Prinsa, D.J(2014:117) komunikasi memiliki sejumlah fungsi yang strategis. Fungsi komunikasi antara lain :

- 1) Informasi
- 2) Sosialisasi
- 3) Motivasi
- 4) Pendidikan
- 5) Kebudayaan
- 6) Hiburan
- 7) Integrasi
- 8) Inovasi

b. Motivasi

Motivasi adalah kegiatan memimpin seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan kemauan dan tanggung jawab. Motivasi berperan sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja keras untuk menciptakan keberhasilan bagi instansi.

1) Pengertian

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi adalah pemberian suatu dorongan yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, produktif dan berpartisipasi dalam setiap usaha untuk mencapai kepuasan

2) Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi Menurut Afandi (2018:24) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

a. Kebutuhan hidup

- b. Kebutuhan masa depan
 - c. Kebutuhan harga diri
 - d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja
- 3) Indikator –Indikator Motivasi Indikator- indikator motivasi kerja menurut Disiplin itu sendiri merupakan kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).
- 1) Pengertian Menurut Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.
- 2) Bentuk- Bentuk Disiplin Kerja Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut ada dua macam menurut Mangkunegara (2009:281) sebagai berikut :
- a) Disiplin preventif Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja ,aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.
 - b) Disiplin korektif Disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.
- d. Kinerja Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada juga yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau

Sofyandi dan Garniwa (2007:102) antara lain :

- a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan akan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan penghargaan
- c. Disiplin Kerja

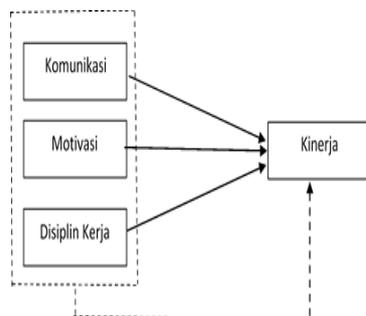
prestasi kerja. Namun , sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas ,bukan hanya hasil kerja , tetapi termasuk proses pekerjaan berlangsung

- 1) Pengertian Menurut Sutrisno(2016:151) kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.
- 2) Indikator Kinerja Menurut Kasmir (2016) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:
- a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Jangka waktu
 - d. Perkeenaan biaya
 - e. Pengawasan
 - f. Hubungan antar karyawan
- 3) Faktor yang mempengaruhi Kinerja Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:
- 1) Kemampuan , kepribadian dan minat kerja
 - 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan tarapengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
 - 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yng

mendorong,
mengarahkan dan
mempertahankan
perilaku

- 4) Kopetensi yaitu ketrampilan yang dimiliki pegawai
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2. Kerangka pemikiran
Berdasarkan Indasan teori diatas maka dapat di susun sebuah kerangka teroitis mengenai komunikasi ,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura berikut :



3. Hipotesis
Hipotesis merupakan jawaban sementara atau jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pertanyaan sementara tentang pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih.

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kartasura

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura

H4 : Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kartasura

C. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) metode kuantitatif disebut juga dengan metode tradisional karena metode kuantitatif sudah digunakan dalam jangka waktu yang lama sehingga sudah mentradisi dalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Kartasura yaitu sebanyak 35 orang.

1. Uji Instrumen Penelitian

Jumlah instrumen dalam penelitian sebanyak 28 pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini adalah komunikasi (X1) berjumlah 7 pertanyaan, motivasi (X2) sebanyak 7 pertanyaan, disiplin kerja (X3) sebanyak 7 pertanyaan dan Kinerja (Y) sebanyak 7 pertanyaan.

a) Uji Validitas

Menurut Torang (2013:290) pengujian signifikan atau tidak signifikan apabila dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom $=n-k$ dalam alpha 0,05 di dapat r tabel 0,36.

b) Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang sering digunakan yaitu Cronbach'S Alpha. Menurut Priyatno (2013:30) pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut:

a. Cronbach'S Alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk

b. Cronbach'S Alpha $0,6-0,79$ = reliabilitas buruk

c. Cronbach'S Alpha $0,8$ = reliabilitas baik

2. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji normalitas menurut Ghozali (2013:160-164) uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi residula memiliki distribusi normal seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.
- b) Uji Multikolinieritas menurut Ghozali (2013:139) uji multikolinieritas dapat dilihat dari (1) tolerance dan lawannya (2) variance inflantion factor (VIF).
- c) Uji Heterokedasitas dapat digunakan untuk mengetahui atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heterokedastatis. Cara pengambilan keputusan adalah melalui melihat grafik scatteplot.
3. Teknik Analisis Data
- a) Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2011:277) analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana suatu keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor diamnipulasi (dinaik turunkannya nilai).
4. Uji Hipotesis
- a) Uji T
Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistik pada dasarnya menunjukkan sebrapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap bahwa variabel lainnya konstan.
- b) Uji F
Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

- c) Koefisien Determinasi
Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS tahun 2022 dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan tentang komunikasi seluruh pertanyaan tentang distribusi 7 butir pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,344$) dengan level of significant 5%. Seluruh pertanyaan motivasi dilakukan pada seluruh pertanyaan pada 7 butir pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,344$) dengan level of significant 5%. Seluruh pertanyaan disiplin kerja seluruh pertanyaan pada 7 butir pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,344$) dengan level of significant 5%. Seluruh pertanyaan kinerja pada 7 pertanyaan ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,344$) dengan level of significant 5%.

2. Uji Reliabilitas

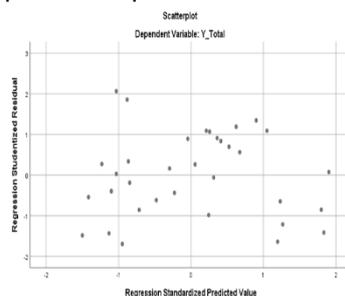
Berdasarkan pengolahan data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan variabel Kinerja (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini telah reliabel dapat diartikan bahwa kuisioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

Varia bel	Cronb ach's Alpha	Krit eria	Ketera ngan
Komu nikasi (X1)	0,900	0,6	Reliab el
Motiva si (X2)	0,875	0,6	Reliab el
Disipli n Kerja (X3)	0,827	0,6	Reliab el
Kinerj	0,847	0,6	Reliab

a (Y)			el
-------	--	--	----

3. Teknik Analisis Data

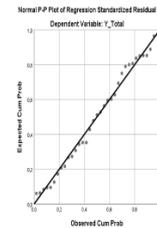
- 1) Uji Normalitas
Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen (X1, X2, dan
- 2) Uji Multikolinieritas
Hasil dari pengolahan data nilai tolerance yang terdapat pada variabel >0,10 sedangkan nilai VIF pada variabel sama berada dibawah 10. Maka dengan demikian pada uji multikolinieritas dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antar variabel independen.
- 3) Uji Heterokedastisitas
Pola penyebaran data pada titik-titik scatterplot menyebar diatas dan bawah sehingga penyebaran tidak membentuk pola tertentu dan tidak berkumpul pada satu tempat. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data penelitian in



4. Regersi linear berganda

Konstanta sebesar 0,271 menyatakan bahwa memiliki nilai positif artinya menjukan pengaruh yang searah pada variabel komunikasi, motivasi dan disiplin kerja. Koefisien regresi komunikasi (X1) 0,434 menyatakan bahwa benilai positif dapat diartikan setiap kenaikan komunikasi 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,434 anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien

X3) adalah data yang distribusi normal.



regresi motivasi (X2) 0,082 menyatakan bahwa bernilai positif dapat diartikan setiap kenaikan motivasi 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,082 anggapan variabel lainnya tetap. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) 0,437 menyatakan bahwa bernilai positif dan dapat diartikan setiap kenaikan 1 disiplin kerja akan meningkatkan kinerja 0,437 anggapan variabel lainnya tetap.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Nilai t ditentukan berdasarkan signifikan 5% : $df = n - k = 35 - 4 = 31$. Uji hitung dilakukan dengan dua arah maka t_{tabel} menggunakan t 5% atau $t_{0,05}(31) = 1,696$. Dari hasil uji t untuk variabel komunikasi diperoleh $t_{hitung}(2,657) > t_{tabel}(1,696)$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima berarti ada pengaruh positif signifikan variabel komunikasi secara parsial. Dari hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh $t_{hitung}(0,439) < t_{tabel}(1,696)$ dengan probabilitas $0,664 > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak untuk variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja secara parsial. Dari hasil uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung}(3,243) > t_{tabel}(1,696)$ dengan probabilitas $0,003 < 0,05$ maka H_3 diterima berarti ada pengaruh positif

signifikan pada variabel disiplin kerja secara parsial

b. Uji F

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis secara simultan. Nilai f_{tabel} dapat diperoleh dari $df_1 = k-1=4-1=3$ yang artinya k yaitu jumlah variabel dependen dan dependen, $df_2 = n-k = 35-4 = 31$ artinya yaitu jumlah sampel dilihat pada baris 31 kolom ke 2. Dari hasil pengolahan data diperoleh keputusan bahwa H^0 ditolak H^1 diterima dapat dilihat dari F hitung sebesar 14,882 sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,551 berarti 55,1% dari variasi dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen komunikasi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 44,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja.

6. Pembahasan

Hasil penelitian variabel komunikasi yang telah dilakukan penulis membuktikan bahwa terdapat adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura. Sesuai dengan (H_1) Hal ini telah dibuktikan pada uji parsial (uji t) dimana nilai t_{hitung} (2,657) $> t_{tabel}$ (1,696) dengan nilai probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa motivasi berpengaruh positif

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura. Hal ini telah dibuktikan pada uji parsial (uji t) variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (0,439) $< t_{tabel}$ (1,696) dengan probabilitas $0,664 > 0,05$ maka H_0 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura. Hal ini telah dibuktikan pada uji parsial (uji t) variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} (3,243) $> t_{tabel}$ (1,696) dengan nilai probabilitas $0,003 < 0,05$ maka H_3 diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa dari hasil pengolahan data diperoleh H^0 ditolak H^1 diterima sehingga dapat dilihat dari F hitung sebesar 14,882 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel independen memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen artinya variabel independen yaitu komunikasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel komunikasi memberi kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura
2. Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura hal ini dibuktikan dapat dibuktikan melalui hasil perhitungan

yang telah dilakukan yaitu $(0,493) < (1,696)$ yang artinya t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} dengan perolehan nilai probabilitas yaitu $0,664 > 0,05$.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja memberi kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura.
 4. Dari hasil penelitian menunjukan secara simultan semua variabel independen seperti komunikasi, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja sehingga Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan pada Kantor Kecamatan Kartasura
2. Saran
1. Sebaiknya kecamatan dalam meningkatkan kinerja karyawan menitik beratkan pada komunikasi antar karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura sehingga dalam bekerja tidak terjadi kesalahpahaman karena kurangnya komunikasi yang dilakukan karyawan
 2. Masih banyak variabel- variabel yang perlu diperhatikan pada penelitian ini dengan memperhatikan masalah yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar pustaka

- Ajmal A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnall of Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.1, No.1
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. *Jurnal of e-jurnal Katalogis*, 135-145. Vol.2. No.2 hal 135-145
- Fachrez, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *jurnal of Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.3, No.1, hal 107-119.
- <https://kartasura.sukoharjokab.go.id/>
- Marpaung, F. a. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Jurnall of Jurnal Warta Edisi* 63, Vol.14, No.1.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2013). Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Cetakan I, Penerbit Gava Media, Yogyakarta. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sajangbati, I. (2013). Motivasi Disiplin Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung. *jurnal of Jurnal EMBA*, Vol.1, No.4, hal 667-678 .
- Salman F&et al. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnall Of Jurnal Humaniora*, Vol.4, No.1, hal 15-33
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Zulfana K, N. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. *Jurnall of Jurnal JIMEK*. Vol.1 No.1

