

**THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORKER INCOME AND QUALITY HUMAN RESOURCES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SUMINSURYA MESINDOLESTARI**

**PENGARUH KOMUNIKASI, PENDAPATAN PEKERJA DAN KUALITAS SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMINSURYA MESINDOLESTARI**

**Melkyory Andronicus<sup>1\*</sup>, Roni Andreas Ketaren<sup>2</sup>, Arrico<sup>3</sup>, Happy Calista<sup>4</sup>, Loise Chen<sup>5</sup>, Munawarah<sup>6</sup>**

Program Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4,5,6</sup>

[Melkyoryandronicus@unprimdn.ac.id](mailto:Melkyoryandronicus@unprimdn.ac.id)<sup>1</sup>, [roniandreasketaren@gmail.com](mailto:roniandreasketaren@gmail.com)<sup>2</sup>  
[aricosujadmiko@gmail.com](mailto:aricosujadmiko@gmail.com)<sup>3</sup>, [happy1.calista@gmail.com](mailto:happy1.calista@gmail.com)<sup>4</sup>, [louisechen49@gmail.com](mailto:louisechen49@gmail.com)<sup>5</sup>  
[munawarah@usu.ac.id](mailto:munawarah@usu.ac.id)<sup>6</sup>

**ABSTRACT**

*Organizations in the midst of today's world development experience very tight competition, including companies that aim to make a profit. To win this competition, companies are required to always be able to optimize the performance of their human resources, namely their employees. This research aims to determine the effect of communication, employee income, and HR quality on employee performance at PT Suminsurya Machinedolestari, using descriptive quantitative methods with multiple linear regression analysis and using a sample of 70 employees. The results of this research show that in the partial test the communication variable has a positive and significant influence on employee performance of  $0.016 < 0.05$  and the Tcount value is  $2.480 > T_{table} 1.997$ , work income has a positive and significant effect on employee performance of  $0.025 < 0.05$  and the Tcount value  $2,299 > T_{table} 1,997$ , HR quality has a positive and significant effect on employee performance of  $0,000 < 0.05$  and the T value is  $5,002 > T_{table} 1,997$ . Simultaneous testing shows that the Fcount value of 12,450 is greater than Ftable 2.74, so it can be stated that there is an influence of communication, work income, and HR quality simultaneously on employee performance.*

**Keywords:** Communication, Employee Income, Quality of Human Resources, and Employee Performance

**ABSTRAK**

Organisasi di tengah-tengah perkembangan dunia sekarang ini mengalami persaingan yang sangat ketat, termasuk di dalamnya perusahaan yang bertujuan untuk profit. Untuk memenangkan persaingan tersebut maka perusahaan dituntut untuk selalu mampu mengoptimalkan kinerja dari sumber daya manusianya yaitu karyawan atau pegawai mereka. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi, pendapatan pekerja, dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Suminsurya Mesindolestari, dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi liner berganda dan menggunakan 70 sampel karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pada uji secara parsial variable komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.016 < 0.05$  dan nilai Thitung  $2.480 > T_{tabel} 1.997$ , pendapatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.025 < 0.05$  dan nilai Thitung  $2.299 > T_{tabel} 1.997$ , kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai Thitung  $5.002 > T_{tabel} 1.997$ . Pada pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 12.450 lebih besar  $>$  dari Ftabel 2.74, maka dapat dinyatakan adanya pengaruh komunikasi, pendapatan kerja, kualitas SDM secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Pendapatan Pekerja, Kualitas SDM, Dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Organisasi di tengah-tengah perkembangan dunia sekarang ini mengalami persaingan yang sangat ketat, termasuk di dalamnya perusahaan

yang bertujuan untuk profit. Untuk memenangkan persaingan tersebut maka perusahaan dituntut untuk selalu mampu mengoptimalkan kinerja dari sumber daya manusianya yaitu karyawan atau

pegawai mereka. Kinerja adalah hasil, baik itu kuantitas atau kualitas, dari pekerjaan yang dilakukan SDM dibandingkan dengan ekspektasi dari perusahaan.

PT. Suminsurya Mesindolestari adalah PT yang bergerak di bidang penjualan baja dan mesin, PT. Suminsurya Mesindolestari menetapkan target 7 miliar rupiah setiap bulannya sepanjang tahun 2023, tapi pada realisasinya target tersebut tidak terpenuhi pada setiap bulannya, di antaranya bulan Februari, April dan Mei. Sehingga ini mengindikasikan tidak optimalnya kinerja karyawan

Peneliti menduga ada tiga faktor yang mungkin menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal yaitu komunikasi, pendapatan pekerja dan kualitas SDM. Komunikasi adalah penyampaian pesan terhadap lawan bicara atau pada diri sendiri. Komunikasi pada PT. Suminsurya Mesindolestari masih tidak optimal dimana terlihat masih ada miskomunikasi yang terjadi di dalam perusahaan baik itu pada satu bagian atau antar bagian.

Pendapatan pekerja adalah hasil yang didapatkan dari seorang pekerja setelah melakukan pekerjaannya. Masalah pada pendapatan pekerja adalah masih adanya karyawan yang merasakan ketidaksesuaian antara yang mereka lakukan dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan.

Kualitas SDM adalah atribut internal yang dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Masalah kualitas SDM dari perusahaan adalah masih adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kesanggupan dari karyawan yang dimiliki.

Maka, sesuai dengan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : "Pengaruh

Komunikasi, Pendapatan Pekerja dan Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari"

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang maka peneliti mengidentifikasi masalah yang ada pada PT. Suminsurya Mesindolestari, yaitu :

1. Komunikasi tidak optimal terlihat dari masih adanya miskomunikasi pada satu bagian ataupun antar bagian.
2. Pendapatan pekerja masih terdapat masalah terlihat dari masih adanya karyawan yang menilai bahwa ada ketidaksesuaian antara yang dilakukan dengan yang didapatkan.
3. Kualitas SDM masih terdapat masalah terlihat dari adanya kesenjangan antara pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan atribut internal yang dimiliki karyawan.
4. Kinerja karyawan tidak optimal terlihat dari tidak tercapainya keseluruhan target perusahaan dalam satu tahun.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari?
2. Bagaimana pengaruh pendapatan pekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari?
3. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, pendapatan pekerja dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan peneliti maka peneliti menentukan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendapatan pekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, pendapatan pekerja dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian berharap penelitian ini bisa memberikan manfaat kepada :

1. Peneliti  
Menjadi pengetahuan tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama terkait penelitian ini.
2. Universitas Prima Indonesia  
Menjadi tambahan literatur dan referensi penelitian bagi universitas terutama bagi fakultas ekonomi.
3. PT. Suminsurya Mesindolestari  
Menjadi saran pada perusahaan sebagai cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.
4. Peneliti selanjutnya  
Menjadi tambahan literatur bagi peneliti berikutnya dalam meneliti permasalahan terkait kinerja karyawan, komunikasi, pendapatan pekerja dan kualitas SDM.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Komunikasi**

Menurut Syamsudin dan

Firmansyah (2016:31), bahwa “Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti”. Sedangkan menurut Sinambela (2016:511) “Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengelolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”.

#### **Pendapatan Pekerja**

Menurut Mangkunegara (2017:85), menyatakan bahwa pendapatan pekerja merupakan sejumlah uang yang diberikan pada karyawan secara bulanan atas pelayanan dan kinerjanya. Sedangkan menurut Rahayuningsih (2017), mengemukakan bahwa pendapatan pekerja dapat mencerminkan perasaan karyawan terhadap imbalan yang diterimanya atas usaha yang ia lakukan dimana dapat memenuhi kehidupannya

#### **Kualitas SDM**

Menurut Sugeng (2022), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Sedangkan menurut M. Dawam Rahardjo (2018:18), kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109), menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192), menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

## Teori Pengaruh

### Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah (Dimas Okta Ardiansyah, 2016; Rialmi & Morsen, 2020). Nahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada, karena semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan (Yuneti Okta Sari.2023)

### Teori Pengaruh Pendapatan Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pendapatan karyawan yang besar menunjukkan tingkatan upah yang diterima oleh seseorang karyawan. Dengan adanya tingkat pendapatan yang semakin tinggi berarti akan membuat keyakinan seseorang semakin kuat bahwa ia memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan upah yang tinggi akan selaras dengan peningkatan kinerja karyawan (Yayan

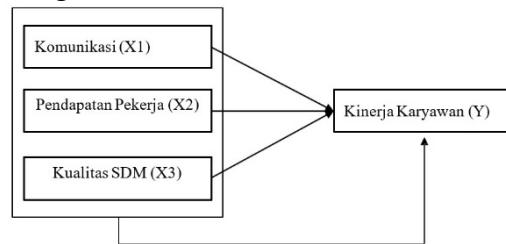
Dwi, 2019). Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello (dalam Panggabean, 2017 : 77), bahwa pada dasarnya gaji diberikan untuk, menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan, mendorong karyawan atau pegawai untuk lebih berperestasi, dan menarik karyawan untuk tetap bekerja dengan perusahaan.

### Teori Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Secara Teori, kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kualitas SDM yang dimiliki maka semakin meningkat kinerja karyawan perusahaan tersebut. Kualitas Sumber Daya Manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan didasari oleh tingkat pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. (Kurnia Endri,2020)

## Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka peneliti menyusun kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:96), hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Berikut hipotesis pada penelitian ini :

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari

H2 : Pendapatan pekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

- Suminsurya Mesindolestari  
H3 : Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari  
H4 : Komunikasi, pendapatan pekerja dan kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik penelitian. Menurut Sugiyono (2019), kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

## Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Suminsurya Mesindolestari di jalan Jl. Medan - Sampali Road No.320, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan dan waktu penelitian dimulai daribulan Januari 2024 sampai dengan selesai.

## Populasi atau Sampel Penelitian Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126), menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi di PT. Suminsurya Mesindolestari sebanyak 70 karyawan.

## Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari

jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian, peneliti menggunakan metode total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2018) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden.

## Teknik Pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2019) adalah langkah paling utama dalam Penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah (mendapatkan data).

### 1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan pengamat terhadap keadaan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung.

### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efektif dan efisien apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengerti apa yang diharapkan dari responden.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang didapatkan dari dokumen.

## Jenis sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tidak dapat diperoleh

## Tabel 1. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan nyata yang ditampilkan orang sebagai kerja yang dihasilkan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas setiap kerja yang dihasilkan	Likert
		3. Ketepatan Waktu	
		4. Efektifitas.	

oleh karyawan perannya sebuah perusahaan organisas	sesuai dalam instansi atau	
Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.	1. Pemahaman Likert n 2. Kesenangan n 3. Pengaruh sikap 4. Tindakan
Pendapatan Kerja (X2)	Pendapatan kerja merupakan pembayaran atas balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan yang dibayarkan secara tetap per bulan.	1. Kelayakan Likert n 2. Motivasi Kerja 3. Kepuasan Kerja
Kulitas SDM (X3)	Kulitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.	1. Pengetahuan Likert n 2. Kemampuan an 3. Semangat kerja 4. Kemampuan n perencanaan n

## Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2019) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Nilai Uji Validitas	Nilai Signifikansi	Hasil
Komunikasi	0,674	0.235	Valid
	0,638	0.235	Valid
	0,502	0.235	Valid
	0,559	0.235	Valid
	0,542	0.235	Valid
	0,536	0.235	Valid
	0,674	0.235	Valid
	0,566	0.235	Valid
Pendapatan Kerja	0,644	0.235	Valid
	0,725	0.235	Valid
	0,518	0.235	Valid
	0,540	0.235	Valid
	0,506	0.235	Valid
	0,297	0.235	Valid
	0,538	0.235	Valid

oleh karyawan perannya sebuah perusahaan organisas	sesuai dalam instansi atau	0,633	0.235	Valid
Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu.	0,676	0.235	Valid
Pendapatan Kerja (X2)	Pendapatan kerja merupakan pembayaran atas balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan yang dibayarkan secara tetap per bulan.	0,615	0.235	Valid
Kulitas SDM (X3)	Kulitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.	0,758	0.235	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>		0,691	0.235	Valid
		0,569	0.235	Valid
		0,653	0.235	Valid
		0,538	0.235	Valid
		0,489	0.235	Valid
		<b>0,528</b>	0.235	Valid
		<b>0,627</b>	0.235	Valid
		<b>0,544</b>	0.235	Valid
		<b>0,637</b>	0.235	Valid
		<b>0,681</b>	0.235	Valid
		<b>0,609</b>	0.235	Valid

Pada validitas test yang dilakukan memiliki nilai lebih besar dari persamaan r tabel ( $0.195$ ) dengan *significant* dibawah  $0,05$ . Maka dapat diberikan kesimpulan bahwa nilai dari validitas yang diujisudah dinyatakan valid seluruhnya.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Nilai Uji Reliabilitas	Hasil
Komunikasi	0,723	Reliabel
Pendapatan Kerja	0,714	Reliabel
Kulitas SDM	0,758	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,740	Reliabel

Pada value *Cronbach's Alpha* dengan value lebih dari  $0.60$ , memiliki pemahaman bahwa semua variabel yang diuji sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali

(2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda (Widarjono, 2018). Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghazali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2017:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan  
a = Konstanta  
b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi  
X<sub>1</sub> = Komunikasi  
X<sub>2</sub> = Pendapatan Pekerjaan X<sub>3</sub> = Kualitas SDM  
e = error/variabel pengganggu

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seluruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Hasil

dari pengujian ini akan dapat memperlihatkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan atau menjelaskan variabel dependen, dan nilai sisanya digambarkan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Statistik t (Uji Signifikansi Parsial)**

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS yakni pada bagian tabel *coefficients*. Jika nilai Sig. >0,05 maka artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, begitupun sebaliknya. Jika nilai Sig. <0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal itu mendandakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:86).

#### **Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)**

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji ststistik F dapat dilihat pada output SPSS yaitu pada tabel ANOVA. Jika nilai Sig. >0,05 maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika nilai Sig. < 0,05 maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2016:78).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Tabel 4. Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	70	18	37	28.40	3.457
Pendapatan Kerja	70	17	28	22.77	2.767
Kualitas SDM	70	18	37	27.26	4.166
Kinerja Karyawan	70	23	40	30.74	3.622
Valid N (listwise)	70				

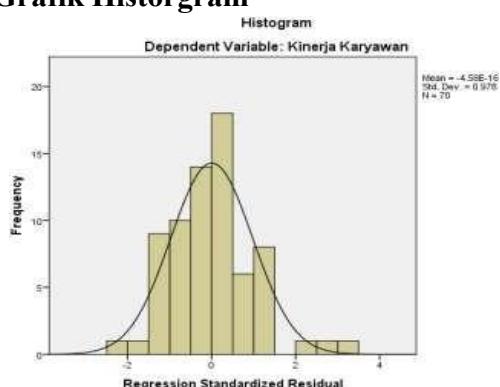
Pada tabel diatas yang sudah ditampilkan ada 4 variabel data statistik dari data sampel penelitian pada PT. Suminsurya Mesindolestari , Berikut pemaparan data statistic dengan variable komunikasi, pendapatan kerja, kualitas SDM, kinerja karyawan:

1. Dari 70 sampel yang terkumpul data komunikasi menunjukan nilai minimum 18 dan nilai maximum 37 sedangkan mean 28.40 dengan standar deviasi 3.457
2. Dari 70 sampel yang terkumpul data pendapatan kerja menunjukan nilai minimum 17 dan nilai maximum 28 sedangkan mean 22.77 dengan standar deviasi 2.767
3. Dari 70 sampel yang terkumpul data kualitas SDM menunjukan nilai minimum 18 dan nilai maximum 37 sedangkan mean 27.26 dengan standar deviasi 4.166
4. Dari 70 sampel yang terkumpul data kinerja karyawan menunjukan nilai minimum 23 dan nilai maximum 40 sedangkan mean 30.74 dengan standar deviasi 3.622

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

#### Grafik Histogram



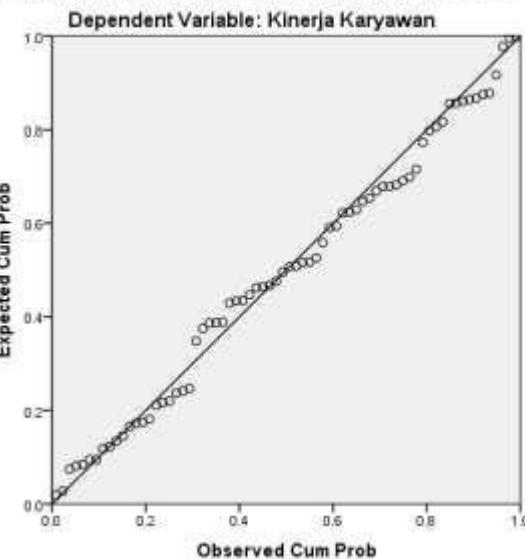
**Gambar 2. Analisis Grafik untuk Uji Normalitas**

Pada gambar histogram diatas data menunjukan riil yang berbentuk kurva cenderung simetri dan menyebar, ini bisa dapat kita lihat bahwa data menunjukan berdistribusi dengan

keadaan normal, dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### Grafik Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 3. Analisis Grafik Normality P.Plot**

Pada gambar Normality P.Plot diatas kita dapat melihat data tersebar di sekitar garis diagonalnya, maka bisa dinyatakan bahwa data berdistribusi tersebut bisa dinyatakan normal.

#### Tabel 5. Tabel Analisis Statistik Kolmogorov-Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.89473246	
Most Extreme Differences	Absolute	.069	
	Positive	.069	
	Negative	-.058	
Test Statistic		.069	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang sudah dilakukan, menunjukan nilai Asymp. Sig yang memiliki nilai  $0.200 > 0.05$ . Hal ini bisa menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan regresi dapat digunakan untuk memprediksi

variable dependen penjualan produk menurut masukan variable independen yaitu komunikasi, pendapatan kerja, dan kualitas SDM.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Tabel Uji Multikolinieritas**

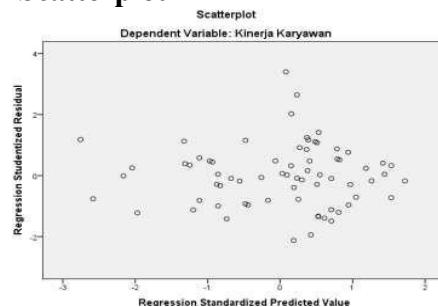
Model	Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.788	4.980		
Komunikasi	.260	.105	.964	1.037
Pendapatan Kerja	.300	.130	.975	1.026
Kualitas SDM	.430	.086	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel di atas dapat kita lihat bahwa nilai tolerance yang ditampilkan pada variabel komunikasi, pendapatan kerja, dan kualitas SDM secara berturut-turut 0.964, 0.975, dan 0.988 lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 1.037, variabel pendapatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1.026, dan variabel kualitas SDM ( $X_3$ ) sebesar 1.012 lebih kecil dari 10, maka ketiga variabel bebas tersebut tidak memiliki gangguan multikolinearitas. Pada uji multikolinearita jika nilai VIF  $< 10$  maka bisa dinyatakan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas, sebaliknya juga jika nilai VIF  $> 10$  terjadi gangguan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Uji Scatterplot**



**Gambar 4. Scatterplot**

Pada gambar scatterplot diatas menampilkan gambar pada pengujian heteroskedastisitas terhadap variabel dependen yaitu penjualan produk, memperlihatkan bahwa titik-titik

menyebar secara acak serta tersebar baik di atas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Glesjer

**Tabel 7. Tabel Uji Glesjer**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	B		
1 (Constant)	4.166	3.057	1.363	.178
Komunikasi	.137	.064	2.121	.377
Pendapatan Kerja	.007	.080	.092	.927
Kualitas SDM	.064	.053	1.221	.226

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan tabel 8 memperlihatkan hasil uji glesjer bahwa nilai sig pada komunikasi bernilai 0.377  $> 0.05$ , nilai sig pada pendapatan kerja bernilai 0.927  $> 0.05$ , dan nilai sig pada kualitas SDM 0.226  $> 0.05$ . Hal ini dapat kita katakan bahwa pada uji glesjer tidak ditemukan terjadi heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas.

### Hasil Analisis Data

#### Analisis Linear Berganda

**Tabel 8. Tabel Analisis Regresi Liner Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients	B	
1 (Constant)	4.788	4.980	
Komunikasi	.260	.105	.248
Pendapatan Kerja	.300	.130	.229
Kualitas SDM	.430	.086	.495

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diatas sudah menampilkan tabel hasil uji dari analisis regresi liner berganda diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 4.788 + 0.260 X_1 + 0.300 X_2 + 0.430 X_3$

- Pada tabel diatas menunjukkan nilai konstanta dari hasil uji analisis regresi liner berganda yang menunjukkan nilai sebesar 4.788 maka dapat

- diartikan apabila komunikasi, pendapatan kerja, dan kualitas SDM sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan
- Pada tabel diatas menunjukan nilai variabel pada komunikasi terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.260, yang dimana perubahan pada variabel komunikasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0.260 satuan.
  - Pada tabel diatas menunjukan nilai variabel pada pendapatan kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.300, yang dimana perubahan pada variabel pendapatan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0.300 satuan.
  - Pada tabel diatas menunjukan nilai variabel pada kualitas SDM terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh sebesar 0.430, yang dimana perubahan pada variabel kualitas SDM mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0.430 satuan.

### Koefesision Determinan

Tabel 9. Model Summary

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.3322.960	

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Pendapatan Kerja, Komunikasi  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas sudah menampilkan hasil dari uji koefesision determina yang menunjukan nilai koefesien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0.332. Hal ini bahwa seleksi dipengaruhi oleh variabel komunikasi, pendapatan kerja, dan kualitas SDM sebesar 33.2%. Sedangkan sisanya sebesar 66.8%. Sisa dari hasil koefisien deteminasi ini dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	327.188	3	109.063	12.450	.000 <sup>b</sup>
Residual	578.184	66	8.760		
Total	905.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Pendapatan Kerja, Komunikasi

Pada tabel diatas sudah menampilkan hasil dari uji simultan f, Berdasarkan hasil uji menunjukan nilai Fhitung sebesar 12.450 lebih besar > dari Ftabel 2.74 hal ini berindikasi bahwa hasil penelitian menerima H4. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh komunikasi, pendapatan kerja, kualitas SDM secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Tabel 11. Uji Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	B Std. Error		
1 (Constant)	4.788	4.980	.962	.340
Komunikasi	.260	.105	2.480	.016
Pendapatan	.300	.130	2.299	.025
Kerja				
Kualitas SDM	.430	.086	5.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Ttabel

$$= (\square / 2 ; n-k-1)$$

$$= (0,05/2 ; 70 - 4 - 1 )$$

$$= (0,025 ; 65 ) = 1.997$$

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.016 < 0,05 dan nilai Thitung 2.480 > Ttabel 1.997. Maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### 2. Pengujian Hipotesis Pertama (H2)

Diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi pendapatan kerja

terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.025 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2.299 > Ttabel 1.997$ . Maka dapat dinyatakan bahwa pendapatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3. Pengujian Hipotesis Pertama (H3)

Diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi kualitas SDM terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai Thitung  $5.002 > Ttabel 1.997$ . Maka dapat dinyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **Pembahasan Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi merupakan proses pertukaran dan pemahaman informasi antara dua pihak atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima pesan, dan saluran komunikasi.

Pada hasil penelitian menunjukkan nilai Sig untuk mempengaruhi komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.016 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2.480 > Ttabel 1.997$ . Maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dimas Okta (2019), yang menyatakan hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulung agung.

## **Pengaruh Pendapatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pendapatan merupakan penghasilan yang timbul dalam pelaksanaan aktivitas entitas yang biasa dan dikenal dengan sebutan berbeda seperti penjualan, imbalan, bunga,

dividen, royalti. Pada hasil penelitian ini menunjukkan nilai Sig untuk mempengaruhi pendapatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.025 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2.299 > Ttabel 1.997$ . Maka dapat dinyatakan bahwa pendapatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haeruddin, (2017) tentang pendapatan kerja yaitu, pengujian secara parsial, variabel pendapatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Pada hasil penelitian diketahui nilai Sig untuk mempengaruhi kualitas SDM terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai Thitung  $5.002 > Ttabel 1.997$ . Maka dapat dinyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainudin (2021), yang menyatakan Dari hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar  $= 9.809$  dan t tabel sebesar  $= 1.982$  oleh karena itu nilai t hitung  $>$  t tabel ( $9.809 > 1.982$ ) maka Ho ditolak artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan pada PT.Petrosea Tbk,

## **PENUTUP Kesimpulan**

Dari hasil penelitian tentang "Pengaruh Komunikasi, Pendapatan Kerja, Dan Kualitas SDM Pada PT. Suminsurya Mesindolestari" dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.016 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2.480 >$  Ttabel 1.997. Maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh pendapatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.025 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2.299 >$  Ttabel 1.997. Maka dapat dinyatakan bahwa pendapatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.000 < 0,05$  dan nilai Thitung  $5.002 >$  Ttabel 1.997. Maka dapat dinyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan nilai Fhitung sebesar 12.450 lebih besar  $>$  dari Ftabel 2.74 hal ini berindikasi bahwa hasil penelitian menerima H4. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh komunikasi, pendapatan kerja, kualitas SDM secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Saran dari hasil penelitian tentang "Pengaruh Komunikasi, Pendapatan Kerja, Dan Kualitas SDM Pada PT. Suminsurya Mesindolestari" yaitu :

1. PT. Suminsurya Mesindolestari harus meningkatkan komunikasi antar karyawan ataupun pihak manajemen perusahaan, peningkatan terhadap pendapatan kerja, serta memperbaiki kualitas SDM.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan

agar melakukan dan mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena masih terdapat pengaruh faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72.1 %.

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.3 No.1
- Burhannudin, dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Maksipreneur, Vol. 8. No. 2.
- Dimas Okta Ardiansyah. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kerja. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3, 16–30
- Fathony, M., Khaq, A., & Endri, E. (2020). The effect of corporate social responsibility and financial performance on stock returns. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 13(1), 240–252.
- Ghozali ,l., & Laten. H (2015). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0 (2nd ed). Semarang: universitas diponegoro.
- Haeruddin. 2017. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational

- Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis : 2541-1438
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. 2016. Organisasi dan Manajemen Bisnis. Ombak, Yogyakarta.
- Mutiara S. Panggabean., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahayuningsih, I. (2017). Pengembangan Kreatifitas dan Inovasi di Organisasi. Journal Psycology
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugeng,Bambang. (2022). Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif). Yogyakarta;Deepublish.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet. Yuneti Okta Sari.(2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora