

---

## **PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) MEDAN AREA-1**

**Feby Anggita Panggabean<sup>1</sup>; Desi Renika Hutapea<sup>2</sup>; Mayang Sari M Siahaan<sup>3</sup>;  
Jholant Bringg Luck Amelia Br Sinaga<sup>4\*</sup>**

Universitas Prima Indonesia, Medan<sup>1,2,3,4\*</sup>

Email : febyanggita29@gmail.com<sup>1</sup>; desirenika41196@gmail.com<sup>2</sup>;  
mayangsari27032000@gmail.com<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan di PT. Pegadaian Kantor Area Medan I sebanyak 133 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,039 dan  $t_{hitung}$  2,082. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,000 dan  $t_{hitung}$  6,431. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi 0,000 dan  $t_{hitung}$  5,999. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi 0,000 dan  $t_{hitung}$  4,138. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi 0,010 dan  $t_{hitung}$  2,600. Variabel Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi; Disiplin Kerja; Pengembangan Karir; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*This research aims to find out how the influence of communication, motivation, work discipline, career development, and work environment on the performance of PT employees. Pawnshop Medan Area Office I. This research uses the SPSS application. In this study the population used in PT. Medan Area Office Pawnshop I as many as 133 employees. The method used in this research is a quantitative approach. The results of this study variable communication had a positive and significant effect on employee performance with a significance of 0.039 and  $t_{hitung}$  2.082. Motivation Variables have a positive and significant effect on employee performance with a significance of 0.000 and  $t_{hitung}$  6,431. The Work Discipline Variable has a positive and significant effect on Employee Performance with a significance of 0.000 and  $t_{hitung}$  5,999. Career Development Variables have a positive and significant effect on Employee Performance with a significance of 0.000 and  $t_{hitung}$  4,138. Work Environment Variables have a positive and significant effect on Employee Performance with a significance of 0.010 and  $t_{hitung}$  2,600. Variables of Compensation, Discipline, and Motivation simultaneously affect Employee Performance.*

*Keywords : Communication; Motivation; Discipline; Career Development; Work Environment; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pegadaian merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyediakan layanan gadai. Berdirinya lembaga Pegadaian di Indonesia (PT Pegadaian Persero) Untuk menghindari dari rentenir dan pinjaman yang tidak wajar lainnya, meningkatkan kesejahteraan rakyat kecil, dan membantu kebijakan pemerintah pembangunan ekonomi dan nasional.

Pegadaian Medan Area 1 memiliki visi dan misi menjadi Valuable Financial Company, Dalam setiap area dipimpin oleh Deputy bisnis yang memiliki kepala department. Deputy bisnis merupakan yang membawahi cabang-cabang di setiap areanya masing-masing. Pegadaian Medan Area-1 memiliki 17 cabang dan beberapa unit yang dipimpin oleh pengelola unit.

Sumber Daya Manusia diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mengetahui aspek kerja para karyawannya. Tanpa dukungan SDM yang handal, aktivitas perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Pentingnya SDM perlu disadari, faktor manusia tetap menjadi faktor yang sangat penting bagi keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan menopang sebagian besar keberhasilan pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan semakin besar juga peluang perusahaan meningkat atau berkembang. Sebaliknya semakin menurun kinerja karyawan semakin mengkhawatirkan bagi perusahaan untuk menjalankan perusahaan nya kedepan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja.

Komunikasi yang baik dapat membentuk suasana kerja yang baik dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika komunikasi itu buruk akan mempersulit antar karyawan menjalankan tugas suatu perusahaan. Dalam mewujudkan suatu kinerja yang baik antara atasan dengan bawahan harus menjalin komunikasi yang baik dan dapat mewujudkan suasana yang harmonis di tengah proses bekerja. Disamping itu juga jiwa kepemimpinan atasan pada komunitas karyawan perusahaan tersebut harus bijaksana serta dapat menjadi teladan bagi setiap bawahan agar mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Motivasi dapat mendorong kinerja seseorang. Meningkatnya motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi juga kinerja karyawan dan sebaliknya, Kehadiran motivasi dapat merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya, motivasi mampu meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

Disiplin Kerja sangat penting untuk mendukung operasi yang efisien dari semua operasi organisasi untuk memenuhi tujuan organisasi secara optimal. Disiplin kerja akan menjamin pemeliharaan ketertiban dan pelaksanaan tugas yang efisien untuk mencapai hasil terbaik. Pengembangan karir juga dibutuhkan pada suatu perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja karyawannya, pengembangan karir dapat mengukur kemampuan sebagai upaya untuk mendorong dan menginspirasi karyawan agar mereka dapat berkembang dalam profesi mereka. Lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawannya. Perusahaan akan maju bila lingkungan kerja disekitarnya memberikan kawasan yang nyaman dan aman. Dimasa pandemi taat mengikuti protokol kesehatan.

Munculnya Epidemii virus corona covid-19 saat ini, yang memiliki efek parah pada lingkungan manusia secara keseluruhan, telah mempengaruhi semua kegiatan komunal, termasuk kegiatan ekonomi, lingkungan kerja dan komunikasi tatap muka atau langsung sulit dilaksanakan. Dengan demikian, diyakini bahwa pengaruh saat ini akan menyebabkan kualitas sumber daya manusia menurun dan mencegah pengembangan sumber daya manusia yang luar biasa dan kinerja yang tepat.

Menurut penelitian Aphia Ferawati (2017), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada dengan Secara individu dan kolektif, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan PT Light Indo Persada Surabaya, menurut temuan penelitian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Juliana E. Kawilarang, Lotje Kawet dan Yantje Uhing (2017), dengan judul Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Manado dengan Menurut temuan penelitian, Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Posisi berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh besar dan menguntungkan pada kinerja karyawan. Perkembangan karir memiliki sedikit dampak

pada kinerja karyawan. Promosi memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian lain menurut Enrico Maramis (2013), dengan judul *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado* dengan hasil penelitian *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi* semuanya memiliki efek penting secara bersamaan. *Kepemimpinan Parsial, Budaya Organisasi, dan Motivasi* berdampak pada *Kinerja Karyawan*, tetapi tidak sampai tingkat yang substansial.

## TINJAUAN PUSTAKA

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

Komunikasi merupakan proses penyampaian makna dari seseorang dengan penyampaian informasi baik itu berupa pesan, ide dan gagasan secara langsung maupun tidak langsung. Anshari, dkk (2016:2478) Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi perusahaan, termasuk kemampuan manajer untuk berkomunikasi secara efektif dalam hal hubungan, bawahan, dan mata pelajaran terkait aturan yang disampaikan kepada bawahan melalui komunikasi yang efektif.

Komunikasi dipengaruhi oleh tingginya tingkat karir karyawan, kesulitan dalam mengekspresikan pendapat antara pemimpin dan bawahan, ruang kerja yang berbeda untuk kepemimpinan dan bawahan, ketersediaan teknologi komunikasi, dan jadwal kerja yang berkelanjutan. Kiswanto (2010), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah kegiatan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan antusiasme, kemauan, dan rasa kewajiban; ini bertindak sebagai pendorong atau motivasi bagi pekerja untuk bekerja dengan tekun menuju pencapaian tujuan bisnis. (Sunyoto, 2012) Ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, termasuk promosi, kinerja pekerjaan, sifat tugas, insentif, tanggung jawab, pengakuan, dan kesuksesan kerja. Motivasi merupakan suatu kekuatan dorongan atau kemampuan gerak yang ada pada diri seseorang yang mendorong dan mengarahkan orang tersebut untuk berperilaku atau berbuat sesuatu untuk mencapai tujuannya secara pribadi dan ttujuan perusahaan. Mubaroq, R., & Zulkarnaen, W. (2017)

Gultom (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Marpaung dkk, (2014) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin Kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan aturan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keinginan seseorang untuk tidak melakukan kecerobohan, penyimpangan, atau kelalaian dalam kinerja pekerjaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) Besarnya kompensasi dipengaruhi oleh kehadiran pimpinan di perusahaan, adanya aturan pasti yang dapat dijadikan panduan, kesediaan pimpinan untuk bertindak, tidak adanya pengawasan pimpinan, kurangnya perhatian terhadap karyawan, dan terbentuknya rutinitas yang mendorong pembentukan disiplin. Turangan et al. (2016), menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Jufrizen (2016), Mujtahidin (2013) dan Arda (2017) Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir adalah proses di mana organisasi memodifikasi status, posisi, atau posisi karyawan dalam perusahaan. Pengembangan karir karyawan baik dari segi karir menurut (Moenir,2014:10) Pengembangan karir adalah proses di mana organisasi memodifikasi status, posisi, atau posisi karyawan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bianca, dkk (2013) menemukan bahwa pengembangan karir karyawan memiliki dampak positif langsung pada kinerja karyawan, menyiratkan bahwa kinerja karyawan secara tidak langsung meningkatkan efektivitas perusahaan. Napitupulu (2017) Penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan harus diperoleh. Dikatakan bahwa kinerja pekerja sebanding dengan kualitas pengembangan karir mereka.

Rahayu (2014) menemukan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja adalah suatu yang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan aktivitas dan pekerjaan sehari-hari. Sedarmayanti (2001:21) Secara umum, jenis lingkungan kerja dapat dipisahkan menjadi dua kategori yang berbeda: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Faktor Menurut Sedarmayanti (2017), dampak lingkungan kerja fisik sebagai berikut: 1) Pencahayaan/pencahayaan tempat kerja, 2) Suhu di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja 4) Aliran udara di tempat kerja 5) Kebisingan selama bekerja, 6) Getaran mekanis tempat kerja 7) Bau di tempat kerja, 8) Pewarnaan di tempat kerja, 9) Dekorasi di tempat kerja, 10) Musik di tempat kerja. 11) Keselamatan kerja. Roelofsen (2002) menemukan bahwa lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Sudarmanto (2010) Kinerja adalah konsekuensi dari tugas dan kegiatan kerja pekerja selama periode waktu tertentu. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai proses lengkap dari pekerjaan individu, yang hasilnya dapat digunakan untuk menilai apakah pekerjaan individu sangat baik atau tidak (Roziqin, 2010:41)

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan, Jenis dan Sifat Penelitian**

Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggabungkan konsep studi, metode, hipotesis, analisis data tingkat lapangan dan kesimpulan untuk jenis penelitian penjelasan dan deskriptif.

### **Populasi**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Area Medan 1 yang berjumlah 200 pegawai

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81), “Sampel adalah bagian dari ukuran populasi dan membentuk beberapa ciri-cirinya”. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dengan populasi sebanyak 200 karyawan dan tingkat kesalahan (e) sebesar 10%, maka sampel (n) penelitian ini adalah :

$$n = 200 / 1 + 200 \times 0,5^2$$

n = 133

Dari hasil perhitungan tersebut dengan menggunakan rumus slovin dengan kesalahan tingkat 10%, maka sampel yang sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 133 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Wawancara Pengumpulan Informasi melalui melakukan wawancara langsung dengan para ahli di domain masing-masing, di mana penelitian dilakukan.
2. Penyebaran Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyediaan sejumlah kuesioner untuk peserta studi.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Data**

##### **(Uji Validitas)**

Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka suatu kuesioner dikatakan valid sebaliknya apabila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka suatu kuesioner dikatakan tidak valid .

Jika  $r$  hitung  $> 0,361$  maka item pertanyaan dikatakan valid

Jika  $r$  hitung  $< 0,361$  maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

##### **(Uji Reliabilitas)**

Menurut Priyatno (2013:30), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut :

1. *Cronbach's alpha*  $< 0,6$  = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha*  $0,6-0,79$  = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha*  $0,8$  = reliabilitas baik.

##### **Uji Asumsi Klasik**

Menurut Priyatno (2013 : 49) Uji asumsi regresi klasik adalah prasyarat untuk analisis regresi linier. Untuk model regresi linier berganda yang layak, kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) harus dipenuhi.

##### **(Uji Normalitas)**

Uji normalitas dengan metode *One Kolmogorov Smirnov*, Menurut Priyatno (2013:38), kriteria pengujiannya adalah:

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.



### **(Uji Multikolinearitas)**

Menurut Ghozali (2013:105), Nilai jtoleransi jkurang jdari j0,10 jatau jsama jdengan jnilai jVIF jlebih jdari 10 biasanya digunakan sebagai cutoff untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas.

### **(Uji Heteroskedastisitas)**

Dengan analisa jika grafik tidak membentuk pola tertentu dan memiliki titik yang menyebar secara acak, maka layak disebut tidak terjadiheterokedastisitas

### **Analisis Linear Berganda**

Metode yang digunakan pada analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Komunikasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>4</sub> = Pengembangan Karir

X<sub>5</sub> = Lingkungan Kerja

α = Konstanta.

β = Koefisien regresi mengukur besarnya pengaruh

### **Uji Hipotesis**

#### **(Hipotesis Secara Parsial)**

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengani kriteria pengujian:

a. H<sub>0</sub> diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  untuk signifikan  $\alpha = 50\%$

b. H<sub>a</sub> ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  untuk signifikan  $\alpha = 5\%$

#### **(Hipotesis Secara Simultan)**

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kriteria pengujian :

a. H<sub>0</sub> diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%

b. H<sub>a</sub> ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien R<sup>2</sup> pada bertujuan untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan mengapa variabel dependen berubah dengan cara yang berbeda.



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Data pengujian validitas variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasinya lebih besar dari nilai  $r$  tabel 0,444 serta nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 artinya semua pertanyaan telah dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* yang ditentukan lebih besar dari 0,70, pertanyaannya kredibel dan dapat diteliti lebih lanjut.

### Statistik Deskriptif

Berlandaskan hasil uji *deskriptif statistik* didapati bahwa dari variabel Komunikasi memiliki sampel sebanyak 133 responden dengan nilai rata – rata 22,62, nilai terendah 14, nilai tertinggi 33 dan standar deviasi 4,838. Motivasi memiliki nilai rata – rata 19,88 nilai terendah 8, nilai tertinggi 43 dan standar deviasi 5,053. Disiplin Kerja memiliki nilai rata – rata 23,02, nilai terendah 9, nilai tertinggi 35 dan standar deviasi 5,440. Pengembangan Karir memiliki nilai rata – rata 22,17, nilai terendah 8, nilai tertinggi 31 dan standar deviasi 4,986. Lingkungan Kerja memiliki nilai rata – rata 22,49, nilai terendah 11, nilai tertinggi 32 dan standar deviasi 5,329. Kinerja Karyawan memiliki nilai rata – rata 24,09, nilai terendah 10, nilai tertinggi 35 dan standar deviasi 6,502.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menunjukkan bahwa data membentuk grafik kurva berbentuk lonceng dan data juga tidak ke kanan atau ke kiri sehingga dapat didefinisikan bahwa data telah didistribusikan secara normal.

Berlandaskan pada gambar uji normalitas p-p plot Pola data menyiratkan bahwa ia mengikuti distribusi normal karena tersebar baik di sepanjang dan di seluruh garis diagonal. Masuk akal untuk menyimpulkan bahwa model regresi memenuhi kriteria untuk data yang didistribusikan secara normal.

Hasil Uji Normalitas Uji Kolmogorov Smirno  $V$  Diketahui jika probabilitas  $>$  0,05 dinyatakan distribusi data dianggap normal. Dilihat hasil uji signifikan sebesar

0,200, diartikan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 dengan artian data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai toleransi setiap variabel lebih besar dari 0,1. Nilai VIF kurang dari sepuluh menunjukkan bahwa variabel bebas uji multikolinearitas tidak dapat ditemukan.

### Uji Heterokedastisitas

Dilihat dari hasil uji grafik *scatterplot* memperlihatkan distribusi titik-titik yang sangat berbeda di atas dan di bawah nol (0) pada sumbu, model regresi heterochemicity tidak ada

Hasil uji *geljser* menyatakan semua variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Pada variabel Komunikasi  $0,263 > 0,05$ , Motivasi  $0,151 > 0,05$ , Disiplin Kerja  $0,373 > 0,05$ , Pengembangan Karir  $0,800 > 0,05$  dan Lingkungan Kerja sebesar  $0,848 > 0,05$ . Sehingga dapat dirangkum tidak adanya gejala heterokedastisitas yang terjadi dan bisa memenuhi kriteria uji asumsi klasik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Diperoleh persamaan regresi linear berganda ialah :

$$\text{Kinerja Karyawan} = -6,145 + 0,145 \text{ Komunikasi} + 0,364 \text{ Motivasi} + 0,356 \text{ Disiplin} \\ + 0,352 \text{ Pengembangan Karir} + 0,165 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

Dengan ini dapat diinterpretasikan bahwa konstanta sebesar -4,241 artinya jika nilai variabel bebas yaitu komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja naik satu satuan nilai variabel kinerja karyawan pun akan mendapati penurunan sebesar -6,145 dan ketikanilai variabel bebas turun satu persen nilai variabel kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 6,145.

Komunikasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,145 dan bernilai positif, dengan ini artinya ketika naik 1 satuan variabel komunikasi akan membuat kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,145 apabila variabel yang lain diasumsikan secara konstan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi memiliki perubahannya searah dengan peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi mempunyai koefisien regresi senilai 0,364 dan bernilai positif, dengan ini artinya ketika naik 1 satuan variabel motivasi akan membuat kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,364 apabila variabel yang diasumsikan secara konstan. Dengan ini

dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan perubahannya searah dengan peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin kerja mempunyai koefisien sebesar 0,356 dan bernilai positif, dengan ini artinya ketika naik satu satuan variabel disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan sebesar 0,356 satuan apabila variabel yang diasumsikan secara konstan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan searah dengan penurunan kinerja karyawan.

Pengembangan karir mempunyai koefisien sebesar 0,352 dan bernilai positif, dengan ini artinya ketika naik satu satuan variabel pengembangan karir akan membuat kinerja karyawan sebesar 0,352 satuan apabila variabel yang diasumsikan secara konstan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan searah dengan peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja mempunyai koefisien sebesar 0,165 dan bernilai positif, dengan ini artinya ketika naik satu satuan variabel lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan sebesar 0,165 satuan apabila variabel yang diasumsikan secara konstan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan searah dengan peningkatan kinerja karyawan.

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

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,889 atau 88,9 %. Angka tersebut diartikan bahwa variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja secara bersama sama dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 88,9 % sedangkan dengan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar persamaan regresi ini atau pada variabel yang tidak diteliti.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)**

Dari hasil uji silmultan dapat diperoleh yaitu nilai Fhitung sebesar 212 dan nilai signifikannya 0,000. Nilai pada Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel yaitu sebesar 2,29 (diperoleh melihat Ftabel dengan kriteria  $df_1 = 5$  dan  $df_2 = 124$  lebih besar dari 2,29) sehingga didapatkan nilai Fhitung  $>$  Ftabel ( $212 > 2,29$ ) serta dengan nilai signifikasnsinya  $0,000 < 0,05$  dengan ini dapat disimpulkan persaingan komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan lingkungan bersama sama berdampak

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji F)**

Uji T dilaksanakan untuk menguji secara parsial variabel bebas ialah Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.

Berlandaskan hasil uji t (parsial) terlihat bahwa :

1. Uji hipotesis secara parsial variabel komunikasi dari tabel di atas diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,082 > 1,66$ ) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.
2. Uji hipotesis secara parsial variabel motivasi dari tabel di atas diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,431 > 1,66$ ) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.
3. Uji hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja dari tabel di atas  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,999 > -1,66$ ) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.
4. Uji hipotesis secara parsial variabel pengembangan karir dari tabel di atas  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,138 > 1,66$ ) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.
5. Uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja dari tabel di atas  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,600 > 1,66$ ) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan (Fachrezi & Khair, 2020) dan (Ginting, 2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diukur dalam hal pekerjaan yang diselesaikan. Tujuannya untuk melihat berapa banyak pekerjaan yang dapat dicapai dalam periode secepat mungkin. Selain itu, mengenali jumlah tenaga kerja yang dapat dicapai serta nilai atau target yang dapat dicapai. Sementara fenomena kinerja suboptimal telah diidentifikasi, hal itu ditandai dengan hubungan komunikasi yang kurang baik yang membuat karyawan merasa tidak nyaman mengekspresikan ide-ide konstruktif, dan proses penyampaian pekerjaan dalam bentuk arahan atau perintah yang tidak sesuai dengan apa yang dimaksudkan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Uji analisis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kepuasan Pelanggan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020), dan (Wahyudi, 2019) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan menyuarakan ketidaksenangan jika hak karyawan tidak terpenuhi. Di sisi lain, jika hak karyawan terpenuhi, karyawan akan menunjukkan perilaku senang sebagai indikasi kebahagiaannya. Motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar pada jumlah perlakuan perusahaan yang berpartisipasi dalam memotivasi karyawan. sehingga, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Harga berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kepuasan Pelanggan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), dan (Ekhsan, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I, Kantor Wilayah Medan I memberlakukan disiplin kerja. Karena hasil dan tujuan sangat penting di PT. Pegadaian Kantor Wilayah Medan I, kinerja karyawan sangat dipengaruhi. Disiplin Kerja tampaknya memiliki pengaruh besar pada kinerja karyawan perusahaan, menurut penelitian ini. Semakin besar kinerja karyawan dan semakin banyak keuntungan yang diterimanya, semakin banyak manfaat yang akan didapat karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah Medan I.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Harga berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kepuasan Pelanggan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arismunandar & Khair, 2020), dan (Kaengke et al., 2018) yang menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah PT Pegadaian Medan I karena karyawan beranggapan bahwa peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan perlu dilakukan secara proporsional dengan hasil pekerjaan diapresiasi oleh peningkatan karir pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah Medan I.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018), dan (Siagian & Khair, 2018) Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang terjadi di sekitar karyawan dan memiliki efek pada kemampuan karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas. Karyawan dapat melakukan tanggung jawab karyawan secara efektif, dan lingkungan kerja dianggap luar biasa atau memadai jika sehat, aman, dan menyenangkan. Sementara itu, terungkap bahwa fenomena lingkungan kerja yang tidak terorganisir, yang mencegah karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan, ada.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Secara simultan variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.
2. Secara parsial Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Area Medan I.
3. Koefisien determinasi mengungkapkan bahwa 88,9% dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh hubungan antara variabel Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan kerja, sementara 11,1% sisanya tidak

dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Adapun Saran yang dapat dipaparkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi bagi para sarjana untuk memperluas pemahaman mereka tentang penelitian manajemen sumber daya manusia.
2. Teruntuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti atau memperoleh faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan agar diperoleh hasil lebih akurat dan dapat mengembangkan penelitian.
3. Untuk perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dan menyesuaikan Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Terkhusus Universitas Prima Indonesia, diharapkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pengetahuan dan pembelajaran kepada mahasiswa fakultas ekonomi.

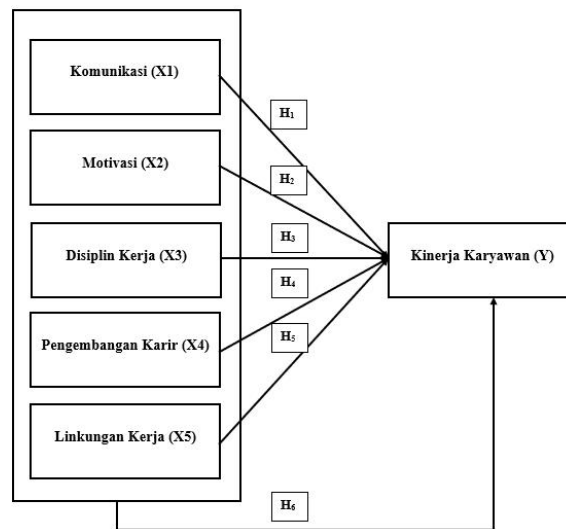
### DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 273–282.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Ansari, B. (2016). *Komunikasi Matematika Konsep dan Aplikasi*. Banda Aceh: Pena.
- Aw Suranto. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Enrico Maramis, (2013), Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado, *Jurnal EMBA Vol 1, No.4, Hal 955-963*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ginting, N. B. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SEKAR MULIA ABADI. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2).

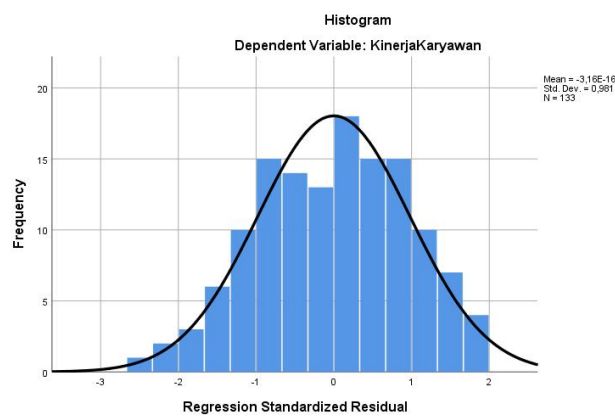


- Ghozali, Imam. (2013.) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AIR MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Marpaung, Iga Mawarni dkk (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), hal 1-8
- Moenir, A.S. (2014). Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia . Bumi Aksara, Jakarta
- Mubarq, R., & Zulkarnaen, W. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 1(3), 72-90. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90>.
- Muhammad Zainur Roziqin, (2010). Kepuasan Kerja, Malang: Averroes Press.
- Naibaho, Sisilia, Lotje Kawet, Christoffel Kojo. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16, No. 2.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI Vol.1, No.1*
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Singodimedjo, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Jakarta : Kencana
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sudarmanto, (2009) Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV
- Turangan, Reynold Briando., Sifrid, S. Pangemanan., dan Maria, V. J. Tielung. 2016. Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline At Waroeng Charity Manado. *Jurnal Emba*. 4(1): 1068-1076.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Yani, M. (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta

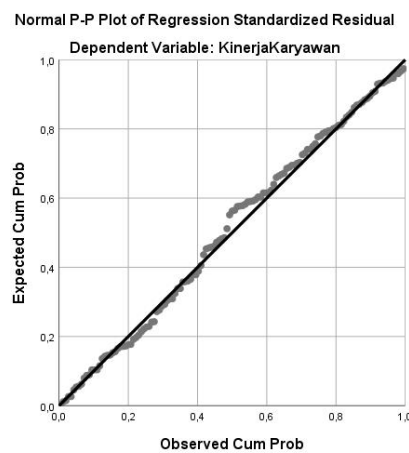
GAMBAR GRAFIK DAN TABEL



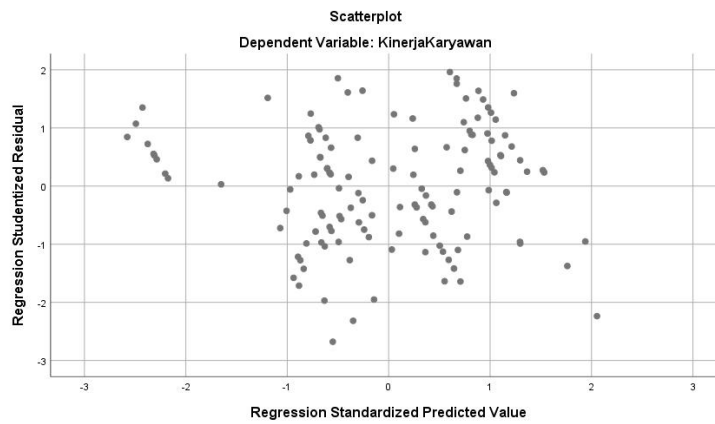
Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Uji Histogram



Gambar 3. Grafik Normal P-Plot



Gambar 4. Hasil Pengujian Scatterplot

Tabel 1. Uji Validitas

Question	Komunikasi		Motivasi		Disiplin Kerja		Pengembangan Karir		Lingkungan Kerja		Kinerja Karyawan	
	Pearson correlation	signifikan	Pearson correlation	signifikan	Pearson correlation	signifikan	Pearson correlation	signifikan	Pearson correlation	signifikan	Pearson correlation	signifikan
1.	0,742	0,000	0,793	0,000	0,837	0,000	0,837	0,000	0,838	0,000	0,787	0,000
2.	0,692	0,000	0,843	0,000	0,877	0,000	0,776	0,000	0,753	0,000	0,867	0,000
3.	0,679	0,000	0,775	0,000	0,732	0,000	0,925	0,000	0,852	0,000	0,873	0,000
4.	0,670	0,000	0,839	0,000	0,831	0,000	0,568	0,001	0,834	0,000	0,895	0,000
5.	0,853	0,000	0,592	0,001	0,755	0,000	0,925	0,000	0,713	0,000	0,583	0,000
6.	0,854	0,000	0,845	0,000	0,800	0,000	0,851	0,000	0,716	0,000	0,912	0,000
7.	0,841	0,000	0,808	0,000	0,780	0,000	0,887	0,000	0,823	0,000	0,806	0,000

Tabel 2. Uji Reabilitas

Nama Variabel	Cronchbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Komunikasi	0,880	7	Reliablel
Motivasi	0,896	7	Reliablel
Disiplin Kerja	0,907	7	Reliablel
Pengembangan Karir	0,921	7	Reliablel
Lingkungan Kerja	0,899	7	Reliablel
Kinerja Karyawan	0,916	7	Reliablel

Tabel 3. Deskriptif Statistik  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	133	14	33	22,62	4,838
Motivasi	133	8	32	19,88	5,053
Disiplin Kerja	133	9	35	23,02	5,440
Pengembangan Karir	133	8	31	22,17	4,986
Lingkungan Kerja	133	11	32	22,49	5,329
Kinerja Karyawan	133	10	35	24,09	6,502
Valid N (listwise)	133				

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,12422140
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,067
	Positive	,040
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	,312	3,201
	Motivasi	,434	2,304
	Disiplin Kerja	,341	2,935
	Pengembangan Karir	,197	5,075
	Lingkungan Kerja	,312	3,201

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,580	,536		2,946	,004
	Komunikasi	-,043	,038	-,175	-1,123	,263
	Motivasi	,045	,031	,191	1,443	,151
	Disiplin Kerja	,029	,032	,133	,894	,373
	Pengembangan Karir	-,012	,047	-,050	-,253	,800
	Lingkungan Kerja	-,007	,035	-,030	-,193	,848

Tabel 7. Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,145	,981		-6,265	,000
	Komunikasi	,145	,070	,108	2,082	,039
	Motivasi	,364	,057	,283	6,431	,000
	Disiplin Kerja	,356	,059	,298	5,999	,000
	Pengembangan Karir	,352	,085	,270	4,138	,000
	Lingkungan Kerja	,165	,063	,135	2,600	,010

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 <sup>a</sup>	,893	,889	2,166

Tabel 9 Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4985,292	5	997,058	212,594	,000 <sup>b</sup>
	Residual	595,626	127	4,690		
	Total	5580,917	132			

Tabel 10. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,145	,981		-6,265	,000
	Komunikasi	,145	,070	,108	2,082	,039
	Motivasi	,364	,057	,283	6,431	,000
	Disiplin Kerja	,356	,059	,298	5,999	,000
	Pengembangan	,352	,085	,270	4,138	,000
	Karir					
	Lingkungan Kerja	,165	,063	,135	2,600	,010