

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa untuk variabel komunikasi organisasi yang dimiliki karyawan sudah sangat baik, namun demikian dari kelima indikator variabel yang memiliki nilai terendah adalah akses komunikasi yang memadai. Oleh karena itu, hendaknya menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kualitas dari akses komunikasi yang ada di perusahaan. Pihak perusahaan dapat meningkatkan kualitas dari akses komunikasi secara online maupun secara offline, antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Dengan lancarnya akses komunikasi tersebut maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, sehingga akan berpengaruh juga pada peningkatan profit yang diperoleh perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator motivasi kerja telah memiliki penilaian yang sangat baik. Namun demikian, indikator yang memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator yang lain, adalah penghargaan dan kata-kata positif (pujian) dari atasan. Oleh karena itu, hendaknya menjadi masukan bagi perusahaan dapat meningkatkan apresiasi kepada karyawan, meskipun sebatas ucapan selamat ataupun berupa penghargaan atas apa

yang telah dicapai oleh karyawan. Karena hal tersebut dapat meningkatkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan giat lagi. Sehingga pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara keseluruhan memiliki penilaian yang sangat baik, namun demikian indikator yang memiliki nilai paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain adalah kepercayaan untuk dapat memotivasi diri. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya lebih meningkatkan lagi perannya untuk dapat memberikan masukan ataupun arahan kepada karyawan terkait dengan kemampuan para karyawan. Pihak perusahaan harus dapat menumbuhkan keyakinan dihati karyawan bahwa mereka mampu menyelesaikan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Hal tersebut tentu dapat meningkatkan *self-efficacy* dari karyawan sehingga kinerja karyawan pada perusahaan juga akan semakin meningkat.

## **5.2 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Komunikasi Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muda Jaya Sukses Yogyakarta. Hasil ini

menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

- b. Variabel Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muda Jaya Sukses Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
- c. Variabel *Self-Efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muda Jaya Sukses Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik *self-efficacy* yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

- a. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada karyawan PT. Muda Jaya Sukses Yogyakarta, artinya penelitian ini tidak dapat digeneralisir pada perusahaan lain.
- b. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini ditentukan menurut penilaian karyawan, sehingga memungkinkan hasil yang diperoleh subyektif dan bias, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya hendaknya penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan perusahaan.

- c. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini juga terbatas menggunakan kuesioner skala likert, sehingga jawaban dari responden dibatasi dalam kategori-kategori tertentu.
- d. Jumlah sampel terbatas, dan hanya memenuhi jumlah minimal dari syarat penelitian.

#### **5.4 Saran**

- a. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel perusahaan yang lebih besar, sehingga hasil analisis yang diperoleh lebih akurat.
- b. Pada variabel kinerja karyawan, hendaknya peneliti selanjutnya menggunakan penilaian menurut atasan, supaya hasil yang diperoleh tidak subyektif.
- c. Metode pengumpulan data dapat ditambahkan dengan menggunakan wawancara, supaya hasil yang diperoleh dapat lebih mendalam, tidak sebatas dari kuesioner yang dibagikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajani, A. O., Odesanya, A. E., & Zainab, A. (2017). *Effect of Motivation on Employee Performance in Post PHCN Privatization : evidence From IKEDC mainland area office , Lagos. 19(10), 74–81.* <https://doi.org/10.9790/487X-1910017481>
- Anggarini, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA). *Jurnal Aparatur, 3(2), 112–121.* <https://doi.org/10.52596/ja.v3i2.27>
- Apriyani, H. (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara.* 1–15. <http://repository.fe.unj.ac.id/9933/>
- Azhari, M. F. (2017). Pengaruh Self Assessment System Dan Pemeriksaan Pajak Terhadap Tax Evasion (Survey Pada Kpp Madya Bandung, Kpp Pratama Bandung Cibeunying, Kpp Pratama Bandung Cicadas, Kpp Pratama Bandung Tegallega, Dan Kpp Pratama Bandung Bojonagara). *Repository: UNPAS, 77–78.* [http://repository.unpas.ac.id/27868/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/27868/5/BAB%20III.pdf)
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(1), 28–43.*
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition, 4(1994), 504–508.* <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25033-2>
- Chuang Yuh Shy. (2018). The Effect of Coaching and Team Effectiveness on Job Involvement for Logistics Industry Company. *Management Studies, 6(2), 96–107.* <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2018.02.002>
- De Benedicto, S. C., Sugahara, C. R., Silva Filho, C. F., & Sousa, J. E. R. (2018). Organizational Communication: a Theoretical Discussion. *Reuna, 23(1), 20–37.* <https://doi.org/10.21714/2179-8834/2018v23n1p20-37>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (Sixteenth).* Pearson. <https://www.pearson.com/us/higher-education/program/Dessler-My-Lab-Management-with-Pearson-e-Text-Access-Card-for-Human-Resource-Management-16th-Edition/PGM2569070.html>
- Dewantara. (2021). Analisa Risiko Bisnis Penjualan Kredit Studi Kasus pada PT Barriz Santun Jaya Jombang. *International Journal of Hypertension, 1(1), 1.* <http://etd.eprints.ums.ac.id/14871/%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cell.2017.12.025%0Ahttp://www.depkes.go.id/resources/download/info-terkini/hasil-risikesdas->

2018.pdf%0Ahttp://www.who.int/about/licensing/%0Ahttp://jkuunila.com/wp-content/uploads/2016/12/Dea

- Edza, R. (2013). *Analisis Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan PT. Sawah besar Farma Cabang Jakarta*. April, 1–5.
- Erdaswara, A. (2013). Metode Penelitian Analisa Data. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.  
<http://repository.unika.ac.id/13303/4/12.60.0261> Argita Endraswara BAB III.pdf
- Garcia, G. F. (2015). The Relationship Between Self-Efficacy and Employee Commitment Among Perfusionists This is to Certify that the Doctoral Study By. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*, 1–225.  
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/1309/>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Ghufro, M. N., & Suminta, R. R. (2017). Efikasi Diri dan Hasil Belajar Matematika: Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1), 20.
- Haruna, M. I. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Stikper Gunung Sari Makassar*. 1(69), 5–24.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and Reliability in Quantitative Studies. *Evidence-Based Nursing*, 18(3), 66–67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif. *Metode Penelitian Bisnis Bandung*, 264.  
<http://eprints.umsida.ac.id/6233/>
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating ( Study in PT. Djarum Unit Skt Kradenan Kudus ). *Journal of Management*, 2(2), 20. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/512>
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2017). *Theories of Human Communication* (11th ed.). Waveland Press.
- Lopez-Garrido, G. (2020). Self Efficacy. *Psychology*.  
<https://www.simplypsychology.org/self-efficacy.html>
- Luthans, F., Hodgetts, R. M., & Rosenkrantz, S. A. (1988). *Real Managers*. Ballinger.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.

- Maslow, A. (1998). *Maslow on Management* (W. Bennis (ed.); 1st ed.). Wiley.
- Murniningsih, R., Zuhriyah, E., Fitrilia, M., Ekonomi, F., Magelang, U. M., Ekonomi, F., Magelang, U. M., Ekonomi, F., & Magelang, U. M. (2016). Faktor Psikologis Karyawan & Pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM. *The 4th University Research Coloquium 2016*, 227–236. <http://hdl.handle.net/11617/7867>
- Oktaviani, L., & Kadiyono, A. L. (2019). Budaya Organisasi Pada Perusahaan Distribusi Dengan Model Bisnis Konvensional. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(1), 46–61. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i1.105007>
- Pinandita, M., & Fahriza, B. (2020). Employees' Development and Motivation towards Employees' Performance in Logistics' Company. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik (JMBTL)*, 6(2), 85–92. <https://journal.itltrisakti.ac.id/index.php/jmbtl>
- R. Wayne Pace, & Faules, D. F. (2006). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Sixth). Prentice-Hall. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=682001>
- Sakti, P. D., Haribowo, P., & Makmun Riyanto. (2020). The Influence of Organizational Communication, Work Motivation, and Self-Efficacy on Employee Performance in PT Angkasa Pura Logistik Semarang. *Jurnal JOBS*, 6(1), 13–22. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs>
- Sariani, N. L. P., Pradhana, P. D., & Utami, N. M. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung. *Media Bina Ilmiah*, 14(10), 3357. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i10.559>
- Smith, H. M., & Betz, N. E. (2000). *Development and Validation of a Scale of Perceived Social Self-Efficacy*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/106907270000800306>
- Soebandono, A. C., & Nilawati, L. (2016). The Effect Analysis of Mediation Variable of Task Productivity on The Self-Efficacy and Employees Performance. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 19(2), 237. <https://doi.org/10.14414/jebav.v19i2.587>
- Stephen P. Robbins, & Judge, T. A. (1375). *Organizational Behavior* (Sally Yagan (ed.); 15th ed.). Pearson. <https://www.pearson.com/us/higher-education/product/Robbins-Power-Point-Presentation-Download-Only-for-Essentials-of-Organizational-Behavior-15th-Edition/9780135492017.html>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. In *Book*.

- Sukatno, S. T., Huseini, M., Syafganti, I., & Irwansyah, I. (2018). Komunikasi Internal Pt. Solid Logistics Memengaruhi Meningkatnya Employee Engagement. *Inter Komunika : Jurnal Komunikasi*, 3(2), 176. <https://doi.org/10.33376/ik.v3i2.195>
- Susanti, N., & Mardiana. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Mahakam Resources TBK Samarinda. *Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*, 2(2), 184–198. <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/RJABM/article/view/3734>
- Vesmagita, S. (2015). *Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt . Mah Sing Indonesia. 1*, 29–40.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.
- Yustina, S. H. (2012). IMPLEMENTASI CARA DISTRIBUSI OBAT YANG BAIK PADA PEDAGANG BESAR FARMASI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA IMPLEMENTASI CARA DISTRIBUSI OBAT YANG BAIK PADA PEDAGANG BESAR FARMASI DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *Fakultas Farmasi Universitas Sanata Dharma*, 51, 1–14.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>
- Zito, M., Ingusci, E., Cortese, C. G., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Signore, F., & Russo, V. (2021). Does the End Justify the Means? The Role of Organizational Communication among Work-from-Home Employees during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph18083933>



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuisisioner

Kepada  
Bapak/Ibu Saudara/I reponden  
Di Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Deni Indra Jaya

NIM : 170323852

Fakultas/ Jurusan : Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya  
Yogyakarta

Adalah mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian mengenai “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MUDA JAYA SUKSES” yang bertujuan untuk memenuhi tugas akhir mata kuliah skripsi sebagai syarat kelulusan.

Saya menyadari bahwa waktu yang Bapak/Ibu Saudara/I sangat terbatas dan berharga. Namun saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu Saudara/I untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner penelitian ini secara objektif. Jawaban yang Bapak/Ibu Saudara/I berikan semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian saja. Atas ketersediaan dan bantuan Bapak/Ibu Saudara/I berikan dalam pengisian kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Juni2022

Hormat saya,

Deni Indra Jaya

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN  
SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MUDA  
JAYA SUKSES YOGYAKARTA**

**Bagian 1: Data Demografi**

- a. Data Responden
  - Usia :
  - Jenis Kelamin :
- b. Sistem kontrak kerja
  - Karyawan tetap
  - Freelance
- c. Lama bekerja di perusahaan ini
  - <1 tahun
  - 2-3 tahun
  - 4-5 tahun
  - >5 tahun
- d. Bekerja di departemen dalam perusahaan di bidang  
.....

**Bagian 2: Riset Terkait Variabel Penelitian**

Berikut adalah pernyataan terkait pekerjaan yang dilakukan di perusahaan ini, terdapat 3 *bagian* yang pertama komunikasi organisasi (5 item), motivasi kerja (5 item) dan *self-efficacy* (4 item). Setiap pernyataan memiliki pilihan jawaban point 1-5, berikan tanda centang (√) pada kotak yang sesuai.

Kriteria penilaian:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| Komunikasi Organisasi   | Penilaian |   |   |   |   |
|---|-----------|---|---|---|---|
|   | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Saya mendapatkan kepercayaan untuk membangun kinerja yang baik dan mendapatkan informasi yang jelas terkait pekerjaan seperti alur pekerjaan jelas, hal-hal yang harus diselesaikan diinformasikan dengan jelas  |           |   |   |   |   |
| 2. Saya merasa berperan aktif dalam kemajuan perusahaan ini dengan melakukan pekerjaan saya dengan baik   |           |   |   |   |   |
| 3. Komunikasi berjalan dengan baik dengan adanya alat komunikasi yang memadai dan dalam melakukan pekerjaan ini saya merasa nyaman karna terdapat keterbukaan dan kejujuran dalam anggota.  |           |   |   |   |   |
| 4. Menurut saya, penyebaran informasi di perusahaan ini berjalan lancar dan terorganisir. Seperti, informasi pekerjaan yang dikerjakan tidak disampaikan secara mendadak, sehingga saya dapat mempersiapkan hal-hal yang mungkin diperlukan dan ketika terdapat masalah atau kendala saya dapat mengkomunikasikannya kepada atasan. |           |   |   |   |   |
| 5. Penyebaran informasi berjalan dengan baik dan jelas, sehingga saya mudah memahami dan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.  |           |   |   |   |   |

| Motivasi Kerja  | Penilaian |   |   |   |   |
|---|-----------|---|---|---|---|
|   | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Saya mendapat fasilitas kerja, gaji, pemberian bonus, uang makan dan uang transportasi.  |           |   |   |   |   |
| 2. Saya mendapat jaminan keamanan kerja, seperti asuransi kesehatan atau kompensasi kecelakaan kerja.                                     |           |   |   |   |   |
| 3. Lingkungan kerja yang nyaman, interaksi dan hubungan antar karyawan yang baik menciptakan energy positif dan semangat kerja bagi saya. |           |   |   |   |   |
| 4. Penghargaan dan kata-kata yang positif (pujian) dari atasan berpengaruh pada semangat kerja saya.                                      |           |   |   |   |   |
| 5. Pekerjaan yang menantang atau bersifat baru merupakan tantangan tersendiri bagi saya untuk melakukan pekerjaan tersebut.               |           |   |   |   |   |

| Self-efficacy  | Penilaian |   |   |   |   |
|--|-----------|---|---|---|---|
|  | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Selama ini dalam melakukan pekerjaan, terdapat keyakinan dalam diri saya, bahwa pekerjaan saya akan terselesaikan dengan baik   |           |   |   |   |   |
| 2. Saat saya melakukan pekerjaan yang sulit, saya merasa yakin bahwa dapat melakukan pekerjaan tersebut dan menyelesaikannya tepat waktu.                                |           |   |   |   |   |
| 3. Ketika menemukan permasalahan dalam pekerjaan, saya dapat menemukan solusi baik sendiri atau dengan bantuan orang lain sehingga permasalahan tersebut dapat teratasi. |           |   |   |   |   |
| 4. Setelah semua kesulitan, permasalahan dan rintangan yang sudah saya dihadapi, saya memiliki keyakinan, bahwa semua permasalahan ada solusinya dalam kondisi apapun    |           |   |   |   |   |

| Kinerja Karyawan  | Penilaian |   |   |   |   |
|---|-----------|---|---|---|---|
|   | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Saya memiliki kualitas kerja yang baik, dibuktikan dengan pekerjaan saya yang selalu selesai dan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan |           |   |   |   |   |
| 2. Ketika ada pekerjaan yang tidak terduga, dan dalam ranah yang dapat saya kerjakan, saya dengan inisiatif langsung mengerjakannya.          |           |   |   |   |   |
| 3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat, sesuai estimasi waktu bahkan lebih cepat.  |           |   |   |   |   |
| 4. Saya merasa memiliki kemampuan dalam bekerja yang cukup baik, baik keterampilan maupun mengatur strategi dalam bekerja.                    |           |   |   |   |   |
| 5. Saya merasa komunikasi antar karyawan dan pimpinan di perusahaan ini terjalin dengan baik dalam hal pekerjaan maupun kekeluargaan.         |           |   |   |   |   |

**Lampiran 2. Dokumentasi**





### Lampiran 3. Surat Keterangan Izin Perusahaan



**PT. MUDA JAYA SUKSES**  
**Jl. NyaiAdi Sari KG 2/426D, Rejowinangun, Kotagede, Yogyakarta**  
**Telp. / Fax. (0274) 4436641**

Yogyakarta, 17 Juni 2022

No : 14/S.Tgp/HR-MJS/2022-VI

Perihal : Tanggapan atas pengajuan penelitian

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas ATMA JAYA Yogyakarta  
Di tempat

Dh,  
Bahwa kami, PT. Muda Jaya Sukses, telah menerima surat permohonan pelaksanaan penelitian atas nama :

Nama Mahasiswa : Deni Indra Jaya  
NPM : 170323852

Dengan ini, kami **menerima** permohonan penelitian atas nama tersebut di atas.

Demikian tanggapan kami selaku pihak Perusahaan. Semoga bisa membantu semua pihak.

Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih

Hormat Kami



Robertus Kurnia Noviyanto  
HC & Operasional

## Lampiran 4. Hasil Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Kegiatan yang bertujuan untuk menyalurkan aliran barang atau jasa yang akan dipakai dari produsen ke konsumen disebut dengan distribusi barang. Strategi distribusi berpengaruh terhadap proses penyampaian produk ke konsumen. Dalam hal ini perusahaan distribusi berperan penting dan menjadi bagian utama agar sistem ekonomi dapat berjalan. (Oktaviani & Kadiyono, 2019)

Sebagai gambaran secara lebih luas, World Bank merilis sebuah data yang menyebutkan *Logistic Performance Index (LPI)* yang mencakup performa

The right sidebar shows the Match Overview with a total similarity score of 12%. The matches are as follows:

| Match Number | Source                                    | Similarity Percentage |
|--------------|---|-----------------------|
| 1            | www.ljmh.org Internet Source              | 1%                    |
| 2            | repository.unjani.ac.id Internet Source   | 1%                    |
| 3            | Submitted to Universitas... Student Paper | 1%                    |
| 4            | Submitted to Universitas... Student Paper | 1%                    |
| 5            | dspace.uji.ac.id Internet Source          | 1%                    |
| 6            | Submitted to Universitas... Student Paper | 1%                    |
| 7            | almos.ugm.ac.id Internet Source           | 1%                    |
| 8            | Submitted to Binus Uni... Student Paper   | <1%                   |
| 9            | download.garuda.rine... Internet Source   | <1%                   |
| 10           | eprints.binaadarma.ac.id Internet Source  | <1%                   |
| 11           | eprints.um.ac.id Internet Source          | <1%                   |
| 12           | repository.stenobelind... Internet Source | <1%                   |
| 13           | Submitted to Universitas... Student Paper | <1%                   |

Page: 1 of 48 | Word Count: 8119 | Text Only Report | High Resolution | On | 16:52 22/08/2022



## Lampiran 5. Hasil Data Uji Validitas dan Reliabilitas

### Validitas

#### Correlations

Total\_X1

|          | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | N  |
|----------|---------------------|-----------------|----|
| X1_1     | .652**              | .000            | 25 |
| X1_2     | .720**              | .000            | 25 |
| X1_3     | .800**              | .000            | 25 |
| X1_4     | .865**              | .000            | 25 |
| X1_5     | .853**              | .000            | 25 |
| Total_X1 | 1                   |                 | 25 |

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

#### Correlations

Total\_X2

|          | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | N  |
|----------|---------------------|-----------------|----|
| X2_1     | .722**              | .000            | 25 |
| X2_2     | .798**              | .000            | 25 |
| X2_3     | .645**              | .000            | 25 |
| X2_4     | .734**              | .000            | 25 |
| X2_5     | .722**              | .000            | 25 |
| Total_X2 | 1                   |                 | 25 |

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

#### Correlations

Total\_X3

|          | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | N  |
|----------|---------------------|-----------------|----|
| X3_1     | .852**              | .000            | 25 |
| X3_2     | .926**              | .000            | 25 |
| X3_3     | .881**              | .000            | 25 |
| X3_4     | .898**              | .000            | 25 |
| Total_X3 | 1                   |                 | 25 |

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

#### Correlations

Total\_Y

|         | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) | N  |
|---------|---------------------|-----------------|----|
| Y_1     | .776**              | .000            | 25 |
| Y_2     | .825**              | .000            | 25 |
| Y_3     | .777**              | .000            | 25 |
| Y_4     | .788**              | .000            | 25 |
| Y_5     | .812**              | .000            | 25 |
| Total_Y | 1                   |                 | 25 |

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

**Reliabilitas**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 25 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 25 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .832             | 5          |

**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1_1 | 17.6400                    | 4.157                          | .448                             | .850                             |
| X1_2 | 17.7200                    | 3.960                          | .545                             | .823                             |
| X1_3 | 17.7200                    | 3.710                          | .664                             | .788                             |
| X1_4 | 17.7200                    | 3.710                          | .779                             | .758                             |
| X1_5 | 17.6800                    | 3.727                          | .760                             | .763                             |

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 25 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 25 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .771             | 5          |

**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2_1 | 17.6800                    | 3.643                          | .511                             | .743                             |
| X2_2 | 17.4000                    | 3.583                          | .656                             | .688                             |
| X2_3 | 17.4400                    | 4.173                          | .462                             | .754                             |
| X2_4 | 17.7200                    | 3.627                          | .535                             | .733                             |
| X2_5 | 17.6000                    | 4.000                          | .572                             | .722                             |

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 25 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 25 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .903             | 4          |

**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X3_1 | 13.2000                    | 1.917                          | .699                             | .921                             |
| X3_2 | 13.2400                    | 2.107                          | .870                             | .847                             |
| X3_3 | 13.2400                    | 2.190                          | .795                             | .872                             |
| X3_4 | 13.1200                    | 2.110                          | .819                             | .863                             |

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 25 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 25 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .846             | 5          |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y_1 | 17.8800                    | 3.277                          | .588                             | .845                             |
| Y_2 | 17.6400                    | 3.490                          | .711                             | .798                             |
| Y_3 | 17.7200                    | 3.627                          | .641                             | .817                             |
| Y_4 | 17.7200                    | 3.793                          | .679                             | .811                             |
| Y_5 | 17.6800                    | 3.727                          | .713                             | .803                             |

Lampiran Diskripsi Responden

**Frequency Table**

**Usia**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 21 - 30 Tahun | 14        | 45.2    | 45.2          | 45.2               |
| Valid 31 - 40 Tahun | 12        | 38.7    | 38.7          | 83.9               |
| Valid 41 - 50 Tahun | 4         | 12.9    | 12.9          | 96.8               |
| Valid 51 - 60 Tahun | 1         | 3.2     | 3.2           | 100.0              |
| Total               | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Jenis Kelamin**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 19        | 61.3    | 61.3          | 61.3               |
| Valid Perempuan | 12        | 38.7    | 38.7          | 100.0              |
| Total           | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Sistem Kontrak Kerja**

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tetap | 31        | 100.0   | 100.0         | 100.0              |

**Lama Bekerja**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| < 1 Tahun         | 8         | 25.8    | 25.8          | 25.8               |
| > 5 Tahun         | 11        | 35.5    | 35.5          | 61.3               |
| Valid 2 - 3 Tahun | 7         | 22.6    | 22.6          | 83.9               |
| 4 - 5 Tahun       | 5         | 16.1    | 16.1          | 100.0              |
| Total             | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Bidang Kerja**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Administrasi     | 2         | 6.5     | 6.5           | 6.5                |
| Direktur         | 2         | 6.5     | 6.5           | 12.9               |
| Distributor obat | 1         | 3.2     | 3.2           | 16.1               |
| Fakturis         | 1         | 3.2     | 3.2           | 19.4               |
| Valid Farmasi    | 6         | 19.4    | 19.4          | 38.7               |
| Gudang           | 4         | 12.9    | 12.9          | 51.6               |
| Marketing        | 9         | 29.0    | 29.0          | 80.6               |
| Operasional      | 1         | 3.2     | 3.2           | 83.9               |
| Pengiriman       | 5         | 16.1    | 16.1          | 100.0              |
| Total            | 31        | 100.0   | 100.0         |                    |

Lampiran Diskripsi Item dan Variabel

**Descriptive Statistics**

|                       | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|-----------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| X1_1                  | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.5161 | .62562         |
| X1_2                  | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.3871 | .66720         |
| X1_3                  | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.3871 | .66720         |
| X1_4                  | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.4194 | .56416         |
| X1_5                  | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.4516 | .56796         |
| Komunikasi Organisasi | 31 | 3.60    | 5.00    | 4.4323 | .47073         |
| Valid N (listwise)    | 31 |         |         |        |                |

**Descriptive Statistics**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| X2_1               | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.2581 | .77321         |
| X2_2               | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.5806 | .62044         |
| X2_3               | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.5806 | .56416         |
| X2_4               | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.2258 | .71692         |
| X2_5               | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.3226 | .59928         |
| Motivasi Kerja     | 31 | 3.60    | 5.00    | 4.3935 | .47745         |
| Valid N (listwise) | 31 |         |         |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| X3_1               | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.4194 | .62044         |
| X3_2               | 31 | 4.00    | 5.00    | 4.3548 | .48637         |
| X3_3               | 31 | 4.00    | 5.00    | 4.3548 | .48637         |
| X3_4               | 31 | 4.00    | 5.00    | 4.4516 | .50588         |
| Self Efficacy      | 31 | 3.75    | 5.00    | 4.3952 | .46893         |
| Valid N (listwise) | 31 |         |         |        |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Y_1                | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.3548 | .70938         |
| Y_2                | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.5484 | .56796         |
| Y_3                | 31 | 3.00    | 5.00    | 4.4194 | .56416         |
| Y_4                | 31 | 4.00    | 5.00    | 4.4516 | .50588         |
| Y_5                | 31 | 4.00    | 5.00    | 4.4839 | .50800         |
| Kinerja Karyawan   | 31 | 3.60    | 5.00    | 4.4516 | .44413         |
| Valid N (listwise) | 31 |         |         |        |                |

Lampiran Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1     | Self Efficacy, Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi <sup>b</sup> |                   | Enter  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .945 <sup>a</sup> | .893     | .882              | .15279                     |

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 5.287          | 3  | 1.762       | 75.498 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | .630           | 27 | .023        |        |                   |
|       | Total      | 5.917          | 30 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi

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

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | .235                        | .282       |                           | .834  | .412 |
|       | Komunikasi Organisasi | .331                        | .106       | .350                      | 3.111 | .004 |
|       | Motivasi Kerja        | .295                        | .105       | .318                      | 2.824 | .009 |
|       | Self Efficacy         | .331                        | .127       | .349                      | 2.601 | .015 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

