

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DENOV PUTRA BRILIAN TULUNGAGUNG

Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel
Universitas Kadiri – Kota Kediri

ABSTRACT

The purpose of this study is (1) To determine the effect of variable communication on employee performance in CV. Denov Son Of The Brilliant Tulungagung. (2) To determine the influence of motivation variables on employee performance in CV. Denov Son Of The Brilliant Tulungagung. (3) To determine the effect of the variable of work discipline on employee performance in CV. Denov Son Of The Brilliant Tulungagung. (4) To determine the effect of variable communication, motivation, and work discipline simultaneously on employee performance in CV. Denov Son Of The Brilliant Tulungagung. This study uses a quantitative approach. The sampling method using the sampling method saturated. The sample in this study amounted to 63 respondents. Methods of data collection using questionnaires, interviews, and literature study. Data analysis method used is multiple linear regression. Based on the results of the research can be concluded that (1) Communication has positive and significant effect on employee performance with the results of the t test count 2,130 with significance level $0,037 < 0,05$. (2) Motivation has positive and significant effect on employee performance with the results of the t test count 4,469 with significance level of $0,000 < 0,05$. (3) the employee's Performance has positive and significant effect on employee performance with the results of the t test count 2.935 per with the level of significance $0,005 < 0,05$. (4) Communication, motivation, and work discipline simultaneously influence on the performance of employees with the results of the test F count 68,848 with a significance level of $0,000 < 0,05$.

Keywords : *Communication, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. (2) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. (3) Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. (4) Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,130 dengan taraf signifikansi $0,037 < 0,05$. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 4,469 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,935 dengan

taraf signifikansi $0,005 < 0,05$. (4) Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F hitung 68,848 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini menjadikan persaingan semakin tinggi didalam dunia bisnis, perusahaan berusaha untuk dapat mempertahankan keberadaannya didalam persaingan bebas (Indriyani, 2016). Karyawan merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan. Jika tidak ada peran dari karyawan meskipun perusahaan memiliki alat-alat yang canggih, tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Untuk menggerakkan bagian-bagian yang ada di organisasi, manusia harus berinteraksi sosial sehingga terbentuk kerjasama. Dalam komunikasi, berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain (Siagian, 2008). Dengan adanya komunikasi yang baik didalam organisasi, maka kerjasama diorganisasi juga akan baik. Kenyamanan dalam bekerja akan timbul apabila komunikasi terjalin dengan baik (Armhy, 2014).

Seorang pimpinan harus berupaya agar karyawan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, karena motivasi kerja dapat mendorong karyawan menjadi semangat bekerja dan memberikan yang dimilikinya seperti kemampuan dan ketrampilan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Martinus, 2016). Prestasi kerja akan rendah jika karyawan tidak mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaan begitu juga sebaliknya (Satriyono, 2017), maka dari itu motivasi dan kinerja saling berkaitan (Harlie, 2010). Ketika karyawan mendapatkan insentif, pengakuan, dan penghargaan, maka motivasi karyawan juga akan meningkat (Danish dan Ali (2010).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja (Turangan *et al.* 2016). Pekerjaan akan dapat dilakukan secara maksimal dengan adanya disiplin kerja. Seseorang yang disiplin kerja cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban. Jadi setidaknya dapat meminimalisasi pelanggaran peraturan perusahaan.

Rumusan Masalah

Permasalahan dari perusahaan ini adalah rendahnya kinerja karyawan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung?
4. Apakah variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Windy Dyah Indryani dan Anindita Budiarti (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Karya Indah Buana Surabaya)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Variabel: 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan Analisis Data: Regresi Linear Berganda	Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan dan variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel motivasi dengan nilai sebesar 87,42%

2	Agung Karismadiyanto (2014)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Koperasi Arta Niaga Banyuwangi)	Jenis Penelitian: Kuantitatif Variabel: 1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Komunikasi 4. Kinerja Karyawan Analisis Data: Regresi Linear Berganda	Variabel motivasi, disiplin, komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Koperasi Arta Niaga Banyuwangi.
---	-----------------------------	--	--	---

Sumber: Indryani dan Budiarti (2016), Karismadiyanto (2014)

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (Hasibuan 2012). Menurut Cushway (2002), Manajemen sumber daya manusia yakni bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan.

Komunikasi

Paripurna (2012), menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Di dalam suatu organisasi ternyata komunikasi sangat memegang peranan penting, karena komunikasi adalah alat yang digunakan oleh semua pihak. Tinggal bagaimana suatu pihak mempergunakan dengan tepat, jika komunikasi yang disampaikan tidak tepat maka akan terjadi kesalahpahaman antara pemberi dan penerima pesan.

Motivasi

Hasibuan (2007:141) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi menurut Ranupandojo dan Hasan dalam Abrivanto *et al* (2014) merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Hasibuan (2007:141) motivasi adalah hal yang

menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Kinerja Karyawan

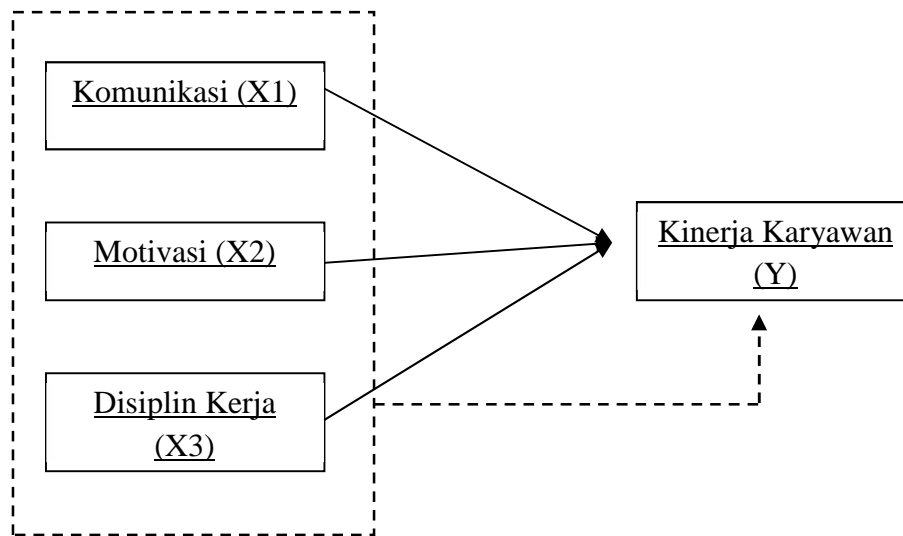
Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk proses pekerjaan berlangsung. Dessler (2006) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. (Hasibuan, 2012).

Kerangka Berfikir

Adapun kerangka penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Sumber: Karismadiyanto (2014)

Keterangan :

- ▶ = Secara parsial (individu)
- - - - -▶ = Secara simultan (bersama-sama)

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:134), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1** : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung
- H2** : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung
- H3** : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung
- H4** : Komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung yang berjumlah 63 karyawan.

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.

Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:39). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel dependen atau biasa disebut variabel terikat adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Didalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Sugiyono (2016:39), variabel independen atau yang biasa disebut variabel bebas adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Didalam penelitian yang menjadi variabel bebas adalah

- 1) Komunikasi (X1)
- 2) Motivasi (X2)
- 3) Disiplin Kerja (X3)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara :

A. Kuisisioner

Angket atau kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142).

B. Wawancara

Pengumpulan data dengan cara wawancara.

C. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif yaitu suatu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS versi 20.0. Tahap analisis data dilakukan sebagai berikut :

Uji Instrumen Penelitian :

Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006), validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Analisis validitas item bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan. Menurut Sugiyono (2016:126) bila koefisien korelasi diatas 0,30 (0,30), maka butir instrumen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Martinus, 2016). Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai cronbach's alpha, apabila nilai cronbach's alpha >0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2011).

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Karismadiyanto, 2014). Menurut Prayitno (2010), rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dan uji F.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2008) untuk menarik kesimpulan hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi dari variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2008) untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan besarnya nilai F_{hitung} dan F_{tabel} .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)			
	Indikator 1	0,724	0,248	Valid
	Indikator 2	0,627	0,248	Valid
	Indikator 3	0,662	0,248	Valid
2.	Motivasi (X2)			
	Indikator 1	0,711	0,248	Valid
	Indikator 2	0,512	0,248	Valid
	Indikator 3	0,595	0,248	Valid
	Indikator 4	0,684	0,248	Valid
3.	Disiplin Kerja (X3)			
	Indikator 1	0,648	0,248	Valid
	Indikator 2	0,630	0,248	Valid
	Indikator 3	0,519	0,248	Valid
	Indikator 4	0,519	0,248	Valid
	Indikator 5	0,528	0,248	Valid

4.	Kinerja Karyawan (Y)			
	Indikator 1	0,530	0,248	Valid
	Indikator 2	0,544	0,248	Valid
	Indikator 3	0,636	0,248	Valid
	Indikator 4	0,714	0,248	Valid
	Indikator 5	0,684	0,248	Valid
	Indikator 6	0,865	0,248	Valid
	Indikator 7	0,714	0,248	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.7 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indicator terhadap total konsep skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $>0,248$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kepercayaan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,650	Reliabel
Motivasi (X2)	0,601	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,679	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,947	1,977	
	Komunikasi	,455	,214	,241
	Motivasi	,553	,124	,405
	Disiplin	,495	,169	,326
	Kerja			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah *output SPSS* (2018)

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,947 + 0,455 X1 + 0,553 X2 + 0,495 X3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,947	1,977		,479	,634
	Komunikasi	,455	,214	,241	2,130	,037
	Motivasi	,553	,124	,405	4,469	,000
	Disiplin	,495	,169	,326	2,935	,005
	Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data hasil olah SPSS (2018)

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa:

H1 : Hasil pengujian hipotesis komunikasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,130 dengan taraf signifikansi yaitu $0,037 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.

H2 : Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,469 dengan taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.

H3 : Hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,935 dengan taraf signifikansi yaitu $0,005 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	398,908	3	132,969	68,848	,000 ^b
Residual	113,949	59	1,931		
Total	512,857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi

Sumber : Data hasil olah SPSS (2018)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 68,848. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 2,130 signifikan pada 0,037. Sedangkan t tabel adalah sebesar 2,001 yang berarti t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan komunikasi sebesar $0,037 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa komunikasi (X1) secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan

antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 4,469 signifikan pada 0,000. Sedangkan t tabel adalah sebesar 2,001 yang berarti t hitung > t tabel dan nilai signifikan motivasi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi (X2) secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu (Rahayu & Ruhamak, 2018)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 2,935 signifikan pada 0,005. Sedangkan t tabel adalah sebesar 2,001 yang berarti t hitung > t tabel dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu (Yunanto, 2018)

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F hitung memperoleh nilai F hitung sebesar 68,848 signifikan pada 0,000 sedangkan F tabel adalah sebesar 2,76. F Hitung > F tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$ dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh bersama-sama dan signifikan antara variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Karismadiyanto (2014), Windy Dyah Indryani (2016), dan Lung Mang Indah Mariani (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara variabel komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulugagung. Dalam penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang simultan antara komunikasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengujian membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan, t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi kurang dari 0,05.

1. Pengujian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan, t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi kurang dari 0,05.
2. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan, t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikansi kurang dari 0,05.
3. Pengujian membuktikan bahwa komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan, F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi kurang dari 0,05.

Saran

1. Bagi perusahaan

Sebaiknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada motivasi karyawan, berdasarkan dari kuisioner yang telah diisi oleh karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Abrivianto, O., B. Swasta, dan H. N Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7(2).

- Anteyenia. 2015. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri Tahun 2015. Universitas Nusantara PGRI Kediri. *Skripsi*.
- Agus Syaiful Amrhy. 2014. Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Danish, Qaiser Rizwan dan Ali, Usman. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation : An Empirical Study From Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2): 159-167.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Satriyono, G. (2017). ANALISIS KEMAMPUAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN PADA UNIVERSITAS KADIRI. *JURNAL EKOMAKS*, 6(1).
- Yunanto, Y. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien Askes Di PT ASKES Kediri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(1), 26–37. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v1i1.3>
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. PT Indeks, Jakarta.
- Gupta, Atul dan Sharon, R. Muita. 2013. Relationship between Entrepreneurial Personality, Performance, Job Satisfaction and Operations Strategy: An Empirical Examination. *International Journal Of Business and Management*, 8(2): 387-393.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintahan kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11 (2): 860-867.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- , Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herujito.2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo, Jakarta.
- Ika, Agustina. 2009. Faktor-faktor Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.Gaya Manunggal Kresitama. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*, 2(5): 64-76.
- Indryani dan Budiarti. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 9, September 2016 ISSN : 2461-0593*
- Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Karismadiyanto.2014. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2014.
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1): 1267-1439.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- .2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Cetakan kelima. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Martinus Dan Budiyanto. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya.*Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016 ISSN : 2461-0593*

- Pariapura, I Gede Diatmika. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(1): 582-589.
- Rivai, veithzal. 2004. *Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sariyathi dan Mariani.2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569 ISSN : 2302-8912
- Sarjono. 2011. SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmo. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan* No. 1 Vol. 2 Juni ISSN 2406 – 8810
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Kencana, Jakarta.
- 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.