

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ANTIKA RAYA SURABAYA

Oleh

AHMAD SYIHABUDDIN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

Human resource management is a part that comes from organizational management which is focused on the element of human resources. To improve the quality of the company's human resources, it needs to be done well, directed and planned. This can have a positive impact when competent human resources can have a good effect on the company.

This research uses quantitative and descriptive methods. Data was collected by survey and the use of primary data obtained from questionnaires. By distributing questionnaires to measure respondents' perceptions, the Likert Scale was used. The sample in this study were 50 respondents, employees of PT Antika Raya Surabaya. The data analysis technique used multiple linear regression using IBM SPSS Statistics version 24 Data processing.

Based on the partial calculation (t test) of each independent variable that has been carried out, it is known that motivation does not show a significant influence on the dependent variable, namely the employee performance variable, while the work discipline variable, and the communication variable shows a significant influence on the dependent variable, namely employee performance variables.

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

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berasal dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas SDM perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana. Hal ini bisa memberikan dampak yang positif ketika SDM yang kompeten bisa memberikan efek yang bagus bagi perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif. Data dikumpulkan dengan survei dan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Dengan melakukan penyebaran kuesioner guna mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden karyawan PT Antika Raya Surabaya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan pengolahan Data IBM SPSS Statistics versi 24.

Berdasarkan perhitungan uji parsial (Uji t) dari masing-masing variabel independent yang telah dilakukan, diketahui variabel motivasi tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja, dan variabel komunikasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah departemen yang berasal dari manajemen organisasi yang berfokus pada faktor sumber daya manusia. Misi HRM adalah mengelola faktor manusia dengan benar dan mengamankan tenaga kerja profesional. Sumber daya manusia merupakan hal yang mutlak bagi perusahaan, sehingga perlu diperlakukan secara profesional untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan perusahaan

Karyawan adalah sumber daya utama organisasi dan memainkan peran strategis dalam organisasi. Dengan kata lain, mereka adalah pemikir, perencana, dan pengelola kegiatan organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk sukses, karena memiliki karyawan yang baik memiliki pengaruh terbesar bagi perusahaan. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan masalah sumber daya manusia yang menjadi perhatian manajemen pemilik bisnis.

Tentu tidak mudah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Secara umum, karyawan bekerja paling baik ketika kebutuhan mereka terpenuhi dan meningkatkan kualitas layanan. Selain itu, karyawan perusahaan harus diperlakukan secara manusiawi agar dapat bekerja secara efisien, produktif dan efektif. Karyawan yang sangat terampil, berpengalaman dan bertanggung jawab dapat melakukan tugas yang ditentukan oleh perusahaan dan mencapai kepuasan maksimal. Semua perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan karyawan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya.

Dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk mempelajari beberapa masalah umum, namun masalah tersebut secara tidak sengaja dapat mempengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Di tengah puncak kesuksesan perusahaan, ada sesuatu yang tersirat yang harus dijaga dan dilestarikan. Semua ini dilakukan untuk menjaga kestabilan kinerja karyawan agar dapat menjaga efisiensi kerja yang optimal. Dari sudut pandang kontrol kualitas PT. Antika Raya Surabaya berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, PT. Antika raya Surabaya mengutamakan sumber daya manusia dan teknologi untuk pengembangan dan pengendalian kualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran orang-orang dalam suatu organisasi. Tugas HRM adalah mengelola faktor manusia dengan benar dan mengamankan tenaga kerja profesional. Sumber daya manusia penting bagi bisnis, oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk menanganinya secara profesional untuk menyeimbangkan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Selain itu, ada faktor lain, seperti motivator yang mendukung faktor lain. Motivasi karyawan adalah keinginan pribadi seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, seperti kehidupan yang layak, kesehatan, kemajuan karir, dan keinginan untuk dapat bekerja. Tindakan organisasi yang baik. Malayu SP Hasibuan (201:13) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian motivasi untuk membangkitkan semangat kerja, dan mereka siap bekerja sama secara efektif dan mengintegrasikan ke dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Tentang disiplin kerja, Hasibuan (2017) menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja adalah: Tujuan dan kapasitas, contoh kepemimpinan, upah, keadilan, wascat, hukuman, stabilitas, hubungan. Secara umum tingkat kedisiplinan dibagi menjadi tiga bentuk sanksi yaitu sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Sanksi atas pelanggaran yang diterapkan harus sepadan dengan pelanggaran yang dilakukan secara adil dan dapat ditoleransi.

Selain disiplin kerja faktor komunikasi juga perlu dipertimbangkan oleh karyawan. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak yang luas terhadap kehidupan kerja karyawan. Menurut Ahmad, E. H. (2014) berpendapat bahwa istilah komunikasi diadopsi dari bahasa Inggris yaitu "communication". Istilah ini berasal dari bahasa Latin "communicare" yang bermakna membagi sesuatu dengan orang lain, memberikan sebagian untuk seseorang, tukar-menukar, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman, dan lain sebagainya.

Selain itu, kinerja yang baik membantu bisnis menghasilkan keuntungan. Sebaliknya, kinerja yang buruk berdampak negatif pada bisnis Anda. Kinerja karyawan yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas yang tinggi, tujuan yang realistis, rencana kerja yang lengkap, dan keberanian mengambil risiko akan meningkatkan produktivitas perusahaan Anda. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ANTIKA RAYA SURABAYA"

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang dapat dianalisa adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Antika Raya Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Antika Raya Surabaya?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Antika

Raya Surabaya?

4. Apakah Motivasi, Disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Antika Raya Surabaya?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Antika Raya Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Antika Raya Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Antika Raya Surabaya.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah serta ketekunan individu dalam mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yaitu: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi, dengan kata lain motivasi harus mempunyai dimensi arah.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: "Disiplin kerja ialah suatu alat yang digunakan para manajer guna berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi peraturan perusahaan."

Komunikasi

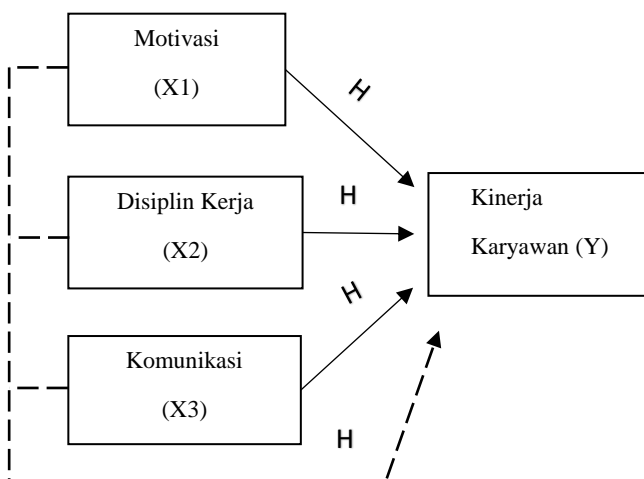
Komunikasi antarmanusia (human

communication), “kelompok sarjana komunikasi mendefinisikan komunikasi adalah sebuah transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antarsesama manusia; (2) melalui pertukaran informasi; (3) guna menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain; serta (4) berusaha mengubah sikap dan tingkah laku” (Nofrion, 2016:2).

Kinerja Karyawan

“*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan ataupun jasa yang diberikan oleh seseorang yang telah melakukan pekerjaan, Kinerja karyawan sering kali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi untuk mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi (Setiawan, 2013).

KERANGKA KONSEPTUAL



Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan uraian kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan.

H3: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4: Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

VARIABEL PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:38) “mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.”

1. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Menurut sugiyono (2017:39) mendefinisikan variabel independent adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent.” Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independent adalah:

a. Motivasi (X1)

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi ialah proses yang menjabarkan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi, dengan kata lain motivasi harus memiliki dimensi arah.

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja ialah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

c. Komunikasi (X3)

Menurut Naim (2016:18) “merumuskan komunikasi sebagai proses pernyataan antar manusia. Hal yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang terhadap orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alatnya.”

2. Variabel *Dependent* (Variabel Terikat)

Menurut Sugiyono (2017:39) “variabel dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas.” Variabel dependent dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan yang diberi simbol (Y).

Definisi Operasional

Indikator operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Indikator Motivasi Kerja (X1) :
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja
 - c. Fasilitas kerja
 - d. Prestasi kerja
 - e. Pengakuan dari atasan
 - f. Pekerjaan itu sendiri
- 2) Indikator Disiplin Kerja (X2) :
 - a. Taat terhadap aturan waktu
 - b. Taat terhadap peraturan perusahaan
 - c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
- 3) Indikator Komunikasi (X3) :
 - a. Pemahaman
 - b. Kesenangan
 - c. Pengaruh pada sikap
 - d. Hubungan yang makin baik
- 4) Indikator Kinerja Karyawan (Y) :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
 - d. Disiplin kerja

- e. Inisiatif
- f. Ketelitian
- g. Kepemimpinan
- h. Kejujuran
- i. Kreativitas

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Antika Raya Surabaya yang beralamatkan di Jalan Demak No. 153, Surabaya, 60173 Jawa Timur. Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan april sampai mei 2021.

Dalam pengumpulan sumberdata, melakukan pengumpulan sumberdata dalam wujud data primer dan data sekunder. Mengumpulkan data primer dengan metode survey, observasi, dan kuesioner. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden menggunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert.

- 1. Sangat tidak setuju, dengan skor (1)
- 2. Tidak setuju, dengan skor (2)
- 3. kurang setuju/ netral, dengan skor (3)
- 4. Setuju, dengan skor (4)
- 5. Sangat setuju, dengan skor (5)

Populasi yang digunakan sebanyak 50 responden, sampel yang digunakan berjumlah 50 responden yaitu karyawan PT. Antika Raya Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

	Std. Error	Beta
B		

1	(Constant)	.609	4.114		.148	.883
	x1	-.016	.118	-.011	-.134	.894
	x2	1.158	.287	.464	4.034	.000
	x3	1.070	.283	.440	3.777	.000

a. Dependent Variable: y1

Sumber : Data SPSS Versi 24 Analisis Linier Berganda

Sehingga dari persamaan rumusan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	2.285

$$Y = 0,609 + -0,016 X_1 + 1,158 X_2 + 1,070 X_3$$

α = konstanta = 0,609

nilai konstanta (α) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi (x_1) disiplin kerja (x_2) komunikasi (x_3) sama dengan nol atau konstan maka besarnya nilai kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,609

β_1 = koefisien regresi untuk $X_1 = -0,016$

Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar -0,016 nilai β_1 yang negatif menunjukkan tidak adanya pengaruh searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel motivasi (X1) yang artinya jika variabel motivasi naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar (-0,016) satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

β_2 = koefisien regresi untuk $X_2 = 1,158$

Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 1,158 nilai β_2 yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah

antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel disiplin kerja (X2) yang artinya jika variabel disiplin kerja naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,158 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

β_3 = koefisien regresi untuk $X_3 = 1,070$

Nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 1,070 nilai β_3 yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel komunikasi (X3) yang artinya jika variabel komunikasi naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,070 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	2.285

Sumber : Data SPSS Versi 22 – Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,673, yang mana nilai tersebut mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel hasil uji analisis koefisien determinasi diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,673 yang berarti bahwa Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Antika Raya Surabaya dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), disiplin kerja(X2), dan komunikasi (X3) adalah sebesar 67,3%. Sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Uji t adalah metode pengujian yang berguna untuk mengetahui signifikansi antar variabel independent dengan variabel dependen secara parsial.

Tabel 4.18 Uji T
Coefficients^a

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	.609	4.114		.148	.883
x1	-.016	.118	-.011	-.134	.894
x2	1.158	.287	.464	4.034	.000
x3	1.070	.283	.440	3.777	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data SPSS Versi 22- Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dibuat kesimpulan mengenai diterima atau ditolaknya H0, terlebih dahulu menentukan t tabel. Untuk menentukan t-tabel harus menghitung degree of freedom (df) terlebih dahulu. Nilai degree of freedom (df) di dapat dari selisih jumlah sampel responden dengan banyaknya variabel independent dan dependen

$$t \text{ tabel} = t (a/2 ; n-k-1) = t (0,025;46) = 2.687$$

maka t-tabel diperoleh sebesar 2,687.

1. Uji variabel X1 (Motivasi)

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar -0,148 maka dinyatakan bahwa nilai t-hitung < nilai t-tabel. Adapun nilai signifikansinya sebesar 0,894 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji variabel X2 (Disiplin Kerja).

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,034 maka dinyatakan bahwa nilai t-hitung > nilai t-tabel. Adapun nilai signifikansinya sebesar 0,000 <

0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji variabel X3 (Komunikasi)

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,777 maka dinyatakan bahwa nilai t-hitung > nilai t-tabel. Adapun nilai signifikansinya sebesar 0,000 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F berguna untuk mengetahui apakah variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak.

Tabel 4.19 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	543.421	3	181.140	34.681	.000 ^b
Residual	240.259	46	5.223		
Total	783.680	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI

Sumber : Data SPSS 24– Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 4.21 didapat nilai F-hitung sebesar 34,681 yang mana lebih besar dari nilai F-tabel yakni 2,802 atau F-hitung 34.681 > F-tabel 2,802 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari derajat kepercayaan 0,05 atau 0,000 < 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t bisa diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar -0,148 maka dapat dinyatakan bahwa nilai t-hitung < nilai t-tabel. Adapun nilai signifikansinya sebesar $0,894 > 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t bisa diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4,034 maka bisa dinyatakan bahwa nilai t-hitung > nilai t-tabel. Adapun nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t bisa diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,777 maka dapat dinyatakan bahwa nilai t-hitung > nilai t-tabel. Adapun nilai signifikansinya sebesar $0,000 > 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Terdapat pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

Hasil nilai F-hitung sebesar 34,681 yang mana lebih besar dari nilai F-tabel yakni 2,802 atau F-hitung $34,681 > F\text{-tabel } 2,802$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari derajat

kepercayaan 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan penjelasan tersebut bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

IMPLIKASI PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel independent yang ada pada penelitian ini yakni, variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan pada uji parsial (Uji t) dari masing-masing variabel independent yang sudah dilakukan, dapat diketahui variabel motivasi (X1) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan, sebaliknya variabel disiplin kerja (X2), dan variabel komunikasi (X3) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah yang ada, akan tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga (3) variabel saja, yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3) sedangkan masih banyak variabel atau faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y).
2. Penggunaan kuesioner yang kadangkala jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan pendapat yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain yaitu faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

3. Jumlah responden yang hanya 50 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan di lapangan yang sebenarnya.

Berdasarkan hasil dari Penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT. Antika Raya Surabaya terkait variabel-variabel yang menjadi landasan penelitian guna mengukur meneliti dan mengetahui seberapa berpengaruh variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) maka bisa menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila motivasi ditingkatkan atau tidak ditingkatkan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila disiplin kerja ditingkatkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila komunikasi kerja ditingkatkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama sama mampu meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

1. Untuk mempekuat motivasi di PT. Antika Raya Surabaya perlu adanya contoh yang dijadikan panutan dari tiap lini agar dapat memotivasi karyawan, sehingga karyawan setiap lini akan merasa termotivasi dengan hal tersebut.
2. Perusahaan harus lebih teliti dalam memperhatikan kebutuhan karyawan terutama tentang kesejahteraan para karyawan yang diperlu untuk ditingkatkan, karena memotivasi para karyawan dan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.
3. Perusahaan diharapkan bisa membangun, memelihara dan menjaga komunikasi dengan karyawan sebagai upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menggunakan variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan untuk menghasilkan gambaran yang lebih luas dan hasil yang lebih akurat.
5. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dari PT. Antika Raya Surabaya bisa menyediakan jumlah responden yang lebih banyak, dari itu bisa diharapkan agar penelitian kedepannya lebih menggambarkan keadaan yang mendekati sebenar-benarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, E. H. 2014. Komunikasi Antarpribadi : Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Naim, N, (2016). Dasar-dasar Komunikasi Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Nofrion. (2016). Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media.

Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate: Penerbit LepKhair.

Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.

S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV