

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARWIKARYA WISMAN  
GRAHA TANJUNGPINANG

DAYU FATIRA

130461201001

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Maritim Raja Ali Haji

2017

ABSTRAK

Dayu Fatira, 2017: Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Tim Pembimbing: Lia Suprihartini, SE., MM dan Dodi Dermawan, SE., M.Ec.

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang, (2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang, (3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang, (4) Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, data pustaka, dan referensi jurnal terdahulu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang yang berjumlah 115 karyawan dengan teknik pengambilan sampel dari populasi 162 karyawan menggunakan rumus slovin. Sedangkan analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan SPSS 22. Dari hasil uji Regresi Linier Berganda dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,940 atau 94,0%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa

94.0% Variabel Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. sedangkan sisanya ( $100\% - 94,0\% = 6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Komunikasi secara Parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Kompensasi secara Parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, berdasarkan hasil uji secara simultan didapatkan bahwa komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang.

**Kata Kunci: Komunikasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

### **ABSTRACT**

Dayu Fatira, 2017: Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Tim Pembimbing: Lia Suprihartini, SE., MM dan Dodi Dermawan, SE., M.Ec.

*The study entitled "the influence of communication, compensation, Discipline, and Work on performance of employees At PT Karwikarya Graha Wisman Tanjungpinang". This research aims to know the: (1) influence of Communication on performance of employees At PT Karwikarya Graha Wisman Tanjungpinang, (2) the influence of Compensation on performance of employees At PT Karwikarya Graha Wisman Tanjungpinang, (3) the influence of the discipline of work on performance of employees At PT Karwikarya Graha Wisman Tanjungpinang, (4) the influence of communication, compensation, Discipline, and Work on performance of employees At PT Karwikarya Graha Wisman Tanjungpinang. These studies use quantitative methods with techniques of data collection through the dissemination of a questionnaire, the data library, and reference journals. The sample in this research is the production on the part of employees of PT Karwikarya Graha Wisman Tanjungpinang totalling 115 employees with the technique of sampling from a population of 162 employees using the formula slovin. While data analysis using Multiple Linear regression analysis using SPSS 22. Of Multiple Linear regression test results can be known the value of the Adjusted R Square of 0.940 or 94.0%. So it could be explained that 94.0% Variable communication, compensation, Work Discipline and affect the performance of the employees. While the rest ( $100\% - 94.0\% = 6\%$ ) are affected by other variables that are not discussed in this study. The results of this study concluded that: (1) the communication of the partially positive has no effect on performance of employees, (2) compensation is partially positive effect on performance of employees, (3) Discipline Work partially positive effect on*

*performance of employees. In the meantime, based on test results obtained that the simultaneous communication, compensation, discipline, and work jointly on performance of employees at PT Karwikarya Graha Wisman Tanjungpinang.*

***Keywords: communication, compensation, discipline, and Work performance of the employee.***

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi, karena tingkah laku mereka dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pada prinsipnya, sumber daya manusia perlu dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Berhasil tidaknya tujuan suatu perusahaan biasanya dapat diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai target yang diharapkan.

PT Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri tekstil siap pakai, kegiatan utama dari perusahaan ini adalah memproduksi jenis pakaian siap pakai, yang mutu kualitasnya berasal dari lokal maupun impor, kemudian hasil dari produksi yang dihasilkan diekspor keluar negeri. Oleh karena itu untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya hasil yang maksimal, PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang harus berupaya meningkatkan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan, pemberian kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, serta penciptaan disiplin kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendorong pada peningkatan produksi.

Kinerja karyawan adalah suatu bentuk pencapaian hasil kerja kepada perusahaan yang diberikan oleh karyawan. Dengan kata lain, karyawan harus berusaha memaksimalkan hasil kerja mereka kepada perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Produksi PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang, peneliti menemukan beberapa masalah pada kinerja karyawan yaitu, masih rendahnya kinerja karyawan dalam memaksimalkan hasil kerja mereka dalam beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi memegang peran penting dalam organisasi karena



komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan yang biasanya digunakan untuk mentransfer pesan-pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi. (Purwanto, 2011:4)

Di dalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang erat, karena melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta kebijakan-kebijakan pimpinan guna tercapainya tujuan perusahaan. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan, bahwa komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan masih kurang efektif, dimana ketika para karyawan hendak melakukan aktivitas kerja. Namun tidak adanya pertemuan (*briefing*) di awal bekerja maupun di akhir pekerjaan. Kondisi seperti ini tentu akan menjadikan para karyawan tidak tahu adanya peningkatan atau penurunan dalam proses kerja ataupun kesempatan bagi karyawan untuk melaporkan masalah apa yang terjadi saat bekerja dan bagaimana penyelesaiannya jika terjadi masalah. Hal ini juga dikaji dalam penelitian yang dilakukan oleh Adinda Citra Kusuma (2013) yang mengatakan bahwa dengan komunikasi yang efektif diharapkan organisasi bisa mendapatkan informasi yang akurat tentang keinginan dan kebutuhan karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat dipertimbangkan dan direalisasikan keputusannya kepada karyawan. Selain itu karyawan akan merasa dihargai dan lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan target perusahaan akan tercapai.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada dengan memanfaatkan SDM nya seefektif mungkin agar memperoleh kinerja yang baik, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. ( Sutrisno, 2009:181)

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang kepada karyawan yaitu berupa gaji. Gaji yang diberikan sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kerja), sedangkan tunjangan-tunjangan yang dibayarkan seperti tunjangan hari raya serta tunjangan kesehatan dan jiwa. Namun bonus yang diterima oleh karyawan yang mengalami peningkatan kerja tidak rutin diberikan oleh perusahaan hanya untuk satu kali periode.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin, penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang

berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. (Sutrisno, 2009:85)

Dari fenomena yang sering terjadi dalam masalah disiplin kerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang, bahwa masih banyaknya karyawan baru yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan bahkan tidak memberi informasi atas ketidakhadirannya dalam bekerja, sehingga dengan kondisi seperti ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan memperlambat proses produksi kerja.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang Industri, maka sangatlah penting bagi para karyawan PT. Karwi Karya Wisman Graha untuk bersikap disiplin dalam bekerja guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada perusahaan dan konsumen secara langsung. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

Dari beberapa uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian diperusahaan tersebut. Maka penelitian ini di beri judul ” **Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwi Karya Wisman Graha Tanjungpinang**”

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Komunikasi

Menurut purwanto (2011:4) komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan yang biasanya digunakan untuk mentransfer pesan-pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi.

Menurut Robbins (2002:148) arah komunikasi terdiri dari atas 3 jenis yaitu komunikasi ke bawah, ke atas, dan lateral. Dalam hal ini maka akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, antara lain:

#### 1. Ke Bawah

Komunikasi yang berlangsung dari tingkatan tertentu dalam suatu kelompok atau organisasi ke tingkatan yang lebih rendah disebut komunikasi ke bawah. Ketika membayangkan para manajer berkomunikasi dengan bawahannya, komunikasi dengan pola ke bawah adalah pola yang pada umumnya kita perkirakan. Pola tersebut digunakan oleh para pemimpin perusahaan dan para manajer untuk mencapai tujuannya, seperti memberikan instruksi kerja, menginformasikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada anak buahnya, menentukan masalah-masalah yang perlu perhatian, dan memberikan umpan balik terhadap kinerja. Tetapi komunikasi dalam bentuk ini tidak selalu harus secara lisan atau bertatap muka secara

langsung. Seperti ketika direksi mengirimkan surat yang berisi informasi tentang peraturan cuti yang baru ke rumah karyawannya, hal ini merupakan komunikasi ke bawah.

## 2. Ke Atas

Komunikasi ke atas mengalir ke tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi. Pola ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada pimpinan yang di atas, menginformasikan kepada mereka tentang kemajuan dalam menuju sasaran kerja, dan menyampaikan masalah yang terjadi saat ini. Komunikasi dalam bentuk ini membantu para manajer untuk selalu peka terhadap perasaan karyawan akan pekerjaan mereka, rekan kerja, dan perusahaan pada umumnya. Para manajer perusahaan bergantung kepada komunikasi ini untuk mendapatkan gagasan guna berhubungan dengan ide-ide tentang bagaimana meningkatkan kinerja.

## 3. Lateral (Horisontal)

Ketika komunikasi ini terjadi di antara anggota dari kelompok kerja yang sama, antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, di antara para manajer pada tingkat yang sama, atau sesama staff yang sederajat, kita menggambarkannya sebagai komunikasi lateral (horisontal). Karena komunikasi horizontal dapat menghemat waktu dan dapat mempermudah koordinasi.

## 2.2 Kompensasi

Menurut Hartatik (2014:242) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### 2.2.1 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hartatik (2014:248) kompensasi terbagi atas 2 jenis. Dalam hal ini maka jenis-jenis kompensasi tersebut akan dijadikan indikator dalam penelitian, antara lain adalah:

#### 1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung (tunjangan)

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertanggung (tabungan hari tua serta saham kumulatif)
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi

lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

## 2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

### 2.3 Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2010:194), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

#### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

#### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik



apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

### 2.4 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:9)



#### 2.4.1 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:75) dalam Penelitian Oki Dwi Cahyo (2015) menetapkan ukuran kinerja berdasarkan empat indikator, yaitu:

- a. Kualitas Kerja  
Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keterampilan karyawan, dan kebersihan
- b. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja dalam hal ini yaitu meliputi standar kerja, serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat.
- c. Tanggung Jawab  
Meliputi instruksi, inisiatif, rajin, dan hati-hati
- d. Sikap Karyawan  
dalam hal ini sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan, serta kerjasama.

#### 3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat (Sujarweni, 2015:68). Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Komunikasi, Kompensasi, Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4. METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif yaitu data penelitian bersandar pada angka-angka (*quantity*), dan analisis data menggunakan analisis statistik, sebagai cara untuk dapat sampai pada kesimpulan hasil penelitian (Sugiyono, 2012). Sedangkan data yang digunakan yaitu data primer, data yang langsung dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, dan menggunakan data sekunder yaitu data yang bukan diusahakan sendiri melainkan dengan faktor pendukung lainnya, yakni daftar pustaka maupun referensi jurnal terdahulu.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini ialah Komunikasi (X1), Kompensasi (X2),

Disiplin Kerja (X3). Sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

## 5. METODE POPULASI DAN SAMPEL

### 5.1 Populasi

Menurut Sujarweni (2015:80) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Karwi Karya Wisman Graha Tanjungpinang terdiri dari, yang berjumlah 162 orang.

### 5.2 Sampel

Menurut Sujarweni (2015:81) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah keseluruhan karyawan PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang berjumlah 162 karyawan yang dibagi menjadi 2, yaitu karyawan bagian produksi dan karyawan non produksi. Peneliti membagi populasi keseluruhan karyawan bagian produksi pada PT. Karwikarya Wisman Graha menjadi 6 bagian.

## 6. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2013:19) Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara statistic dari variabel yang ada dalam penelitian ini, dilihat dari nilai minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

#### Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Variance
KOMUNIKASI	115	28	54	43.20	6.835	46.723
KOMPENSASI	115	22	45	35.43	5.407	29.230
DISIPLIN_KERJ A	115	23	45	34.49	5.713	32.638
KINERJA	115	27	54	42.71	6.618	43.803
Valid N (listwise)	115					

### 6.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan alpha 0,05. Jika r hitung > r tabel berarti pertanyaan dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

No	Indikator	(r) hitung	(r) tabel	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)			
	K1	0,835	0,176	Valid
	K2	0,795	0,176	Valid
	K3	0,835	0,176	Valid
	K4	0,774	0,176	Valid
	K5	0,596	0,176	Valid
	K6	0,799	0,176	Valid
	K7	0,687	0,176	Valid
	K8	0,777	0,176	Valid
	K9	0,794	0,176	Valid
	K10	0,747	0,176	Valid
	K11	0,646	0,176	Valid
2.	Kompensasi (X2)			
	KP1	0,830	0,176	Valid
	KP2	0,788	0,176	Valid
	KP3	0,830	0,176	Valid
	KP4	0,748	0,176	Valid
	KP5	0,593	0,176	Valid
	KP6	0,768	0,176	Valid
	KP7	0,648	0,176	Valid
	KP8	0,758	0,176	Valid
	KP9	0,754	0,176	Valid
3.	Disiplin Kerja (X3)			
	DK1	0,835	0,176	Valid
	DK2	0,634	0,176	Valid
	DK3	0,682	0,176	Valid
	DK4	0,803	0,176	Valid
	DK5	0,738	0,176	Valid
	DK6	0,753	0,176	Valid
	DK7	0,849	0,176	Valid
	DK8	0,811	0,176	Valid
	DK9	0,812	0,176	Valid

4.	Kinerja (Y)			
	KN1	0,753	0,176	Valid
	KN2	0,751	0,176	Valid
	KN3	0,746	0,176	Valid
	KN4	0,634	0,176	Valid
	KN5	0,820	0,176	Valid
	KN6	0,658	0,176	Valid
	KN7	0,726	0,176	Valid
	KN8	0,777	0,176	Valid
	KN9	0,711	0,176	Valid
	KN10	0,721	0,176	Valid
	KN11	0,825	0,176	Valid

### 6.3 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur tingkat realibilitasnya dengan cara membandingkan nilai alpha standarnya. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 maka variabel dikatakan reliabel. Hasil uji realibilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

No	Indikator	Cronbach Hitung	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)	0,919	0,70	11	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0,893	0,70	9	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,912	0,70	9	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,914	0,70	11	Reliabel

### 6.4 Uji Asumsi Klasik

#### 6.4.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59865164
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.049
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

#### 6.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Dengan demikian untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*.

#### Coefficients<sup>a</sup>

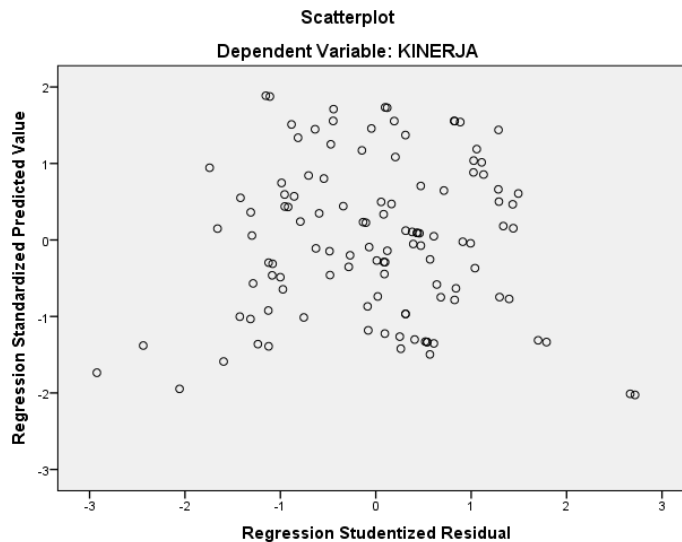
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.171	1.381			
KOMUNIKASI	.004	.023	.004	.972	1.029
KOMPENSASI	.087	.032	.071	.761	1.314
DISIPLIN_KERJA	1.081	.031	.933	.747	1.338

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 4.15 dapat dilihat nilai VIF pada variabel komunikasi sebesar  $1,029 < 10$  VIF, variabel kompensasi sebesar  $1,314 < 10$  VIF, dan pada variabel disiplin kerja sebesar  $1,338 < 10$  VIF. Nilai *tolerance* pada variabel komunikasi sebesar  $0,972 > 0,1$ , variabel kompensasi sebesar  $0,761 > 0,1$ , dan pada variabel disiplin kerja sebesar  $0,747 > 0,1$ . Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### 6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 6.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.171	1.381		1.573	.119		
KOMUNIKASI	.004	.023	.004	.181	.857	.972	1.029
KOMPENSASI	.087	.032	.071	2.719	.008	.761	1.314
DISIPLIN_KERJA	1.081	.031	.933	35.170	.000	.747	1.338

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas maka dapat di susun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,171 + -0,004 X1 + 0,087 X2 + 1,081 X3 + e$$

## 6. Pengujian Hipotesis

### 6.1 Uji t Hitung ( Uji Parsial )

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen (Komunikasi, kompensasi, dan disiplin Kerja) secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.171	1.381		1.573	.119
	KOMUNIKASI	.004	.023	.004	.181	.857
	KOMPENSASI	.087	.032	.071	2.719	.008
	DISIPLIN KERJA	1.081	.031	.933	35.170	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t dengan rumus tingkat kepercayaan dibagi 2 ; jumlah responden dikurangi jumlah variabel independen dikurangi satu atau dalam bentuk rumus ( $\alpha/2$ ; n-k-1). Perhitungan t tabel pada penelitian ini adalah ( $0,05/2$  ;  $115-3-1$ ) = ( $0,025$  ;  $111$ ) maka dapat dilihat nilai t tabel pada tabel t sebesar 1,98157, maka:

1. Pengaruh variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis komunikasi menunjukkan nilai t hitung  $0,181 < t$  tabel 1,98157 dan nilai signifikan sebesar  $0,857 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya komunikasi secara positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai t hitung  $2,719 > t$  tabel 1,98157 dan nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kompensasi secara positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung  $35,170 > t$  tabel 1,98157 dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja secara positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 6.2 Uji F Hitung ( Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Maka diperoleh:

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4702.182	3	1567.394	597.157	.000 <sup>b</sup>
	Residual	291.348	111	2.625		
	Total	4993.530	114			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, KOMUNIKASI, KOMPENSASI

Maka hasil uji F dapat dilihat dari tabel anova diatas. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 597.157 dengan taraf signifikan ( 0,000 ). Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , nilai  $F_{tabel}$   $\alpha = 5\%$ . Sehingga dapat diperoleh  $F_{tabel}$  pada kinerja karyawan dengan tingkat signifikan ( $\alpha = 5\%$ ) adalah 2,68. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( 597.157 > 2,68 ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya seluruh variabel independen ( komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( kinerja karyawan).

## 6.3 Koefesien Determinasi ( R<sup>2</sup>)

Koefesien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara nol dan satu.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 <sup>a</sup>	.942	.940	1.620

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji nilai adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,940, hal ini berarti pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 94,0%, sedangkan sisanya ( 100% - 94,0% = 6% ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



## 7. KESIMPULAN DAN SARAN

### 7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa walaupun komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, bawahan kepada atasan serta sesama rekan kerja, berlangsung kurang efektif. Namun dengan kondisi seperti ini tidak akan mengurangi atau menghambat proses kerja pada perusahaan.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan sesuai kebutuhan yang diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Dengan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan memperoleh hasil kinerja yang baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 7.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebagai berikut :

#### a. Bagi Perusahaan

1. Variabel disiplin kerja merupakan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan harus lebih memperhatikan peraturan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pada variabel kompensasi, dimana perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan, dengan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan, terutama bonus kerja lembur akan lebih meningkatkan kinerja, serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang maksimal.
3. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan kegiatan. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan didalam perusahaan perlu ditingkatkan kembali agar karyawan dapat dengan mudah menerima instruksi ataupun perintah langsung dari atasan, serta dengan adanya komunikasi tersebut maka akan memotivasi semangat kerja karyawan.

b. Bagi peneliti yang akan datang

Bagi peneliti yang akan datang diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi-referensi yang mengenai komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. kemudian harus lebih memperhatikan pernyataan-pernyataan pada kuesioner harus sinkron dengan indikator yang digunakan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Andayani, Novria., (2012), Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Tanjung Mulia.

Cahyo, Oki Dwi., (2015), Pengaruh Kompensasi, kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi.

Hardiyanto, Erwin., (2016), Pengaruh Kepemimpinan Transformation, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada rumah Batik Rolla Jember.

Ghozali, Imam., (2013), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21, Semarang: Badan Penerbit.

Hasibuan, Malayu S.P.,(2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P., (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

Hartatik, Puji Indah., (2014), Mengembangkan SDM, Jogjakarta: Laksana.

Istijanto., (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kusuma, Adinda Citra., (2013), Analisis pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra makmur Industri, Institut Pertanian Bogor.

Karyoto., (2016), Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi dan Konsep, Yogyakarta: Andi Offset.

Mangkunegara, Anwar Prabu., (2007), Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu., (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Monika, Julia., (2015), Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Binjai, Universitas Sumatera Utara.
- Purwanto, Djoko., (2011), komunikasi Bisnis, Edisi Keempat, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas maret: Erlangga.
- Robbins, Stephen, P., (2002), Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Jakarta: erlangga.
- Susanta., I Wayan Niko. Et al., (2013), Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar.
- Sopiah., (2008), Perilaku Organisasional, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy., (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono., (2012), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak., (2012), Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono., (2013), Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V, Wiratna., (2015), Metodologi Penelitian- Bisnis & Ekonomi, Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sari, Novika., (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMP Negeri 1 Bintan, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Utami, Firziyanah Mustika., (2014), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Wibowo, Agung Edy., (2012), Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian, Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo., (2014), Manajemen Kinerja, Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Pers.
- [www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-perusahaan-manufaktur-dan-contohnya.html](http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-perusahaan-manufaktur-dan-contohnya.html), 07 Agustus 2017, Pukul 16:46.
- Zuhdi, Umar Farouk., (2011), Komunikasi Bisnis, Yogyakarta: Wahana totalita Publisher.

