

**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI MOTIVASI KEPEMIMPINAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV HASAN PRATAMA DI KARTOSURO
KABUPATEN SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

NAMA: Anjas Adi Pamungkas Wijanarko

NIM : C 0117003

Pembimbing 1 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

Pembimbing 2 : Drs. Darsono, S, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA**

2021



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo

NAMA : Anjas Adi Pamungkas Wijanarko

NIM : C 0117003

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 9 Juli 2021



Meterai Tempel

Anjas Adi Pamungkas Wijanarko



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo
NAMA : Anjas Adi Pamungkas Wijanarko
NIM : C 0117003

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah peneliti lakukan.

Surakarta, 9 Juli 2021

Pembimbing II

(Drs. Darsono, M.Si)
NIDN : 0604036401

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN : 0602025901



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten
Sukoharjo

NAMA : Anjas Adi Pamungkas Wijanarko

NIM : C0117003

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada

Tanggal : 24 Juli 2021

Ketua Penguji : Dra. Sri Wijastuti, M.M

Sekretaris : Drs. Suharyoko, M.Si

Anggota : Dra. Mrihrahayu R., M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Drs. Trio Handoko, M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(Drs. M. Nurhadi Sulistyono, M.M)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL NASKAH PUBLIKASI	i
LEMBAR PERNYATAAN PENULISAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	8
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
A. PENDAHULUAN	
a) Latar Belakang	9
b) Perumusan Masalah	9
c) Tujuan Penelitian	9
B. LANDASAN TEORI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA	
a) Tinjauan Pustaka.....	10
b) Kerangka Pemikiran	13
c) Hipotesis	13
C. METODE PENELITIAN	13
D. HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	14
E. KESIMPULAN DAN SARAN	15
DAFTAR PUSTAKA	17

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Analisis Linier Regresi Berganda	14
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran	13
-----------------------------------	----

**ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI MOTIVASI KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV HASAN PRATAMA DI KARTOSURO
KABUPATEN SUKOHARJO**

Anjas Adi Pamungkas Wijanarko, Mrihrahayu R., Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta

Abstract : Human Resources Development (HRD) or Human Resources Manager in a company is very influential in determining the development of a company or organization in this highly competitive period. HRD must understand how a good strategy is to encourage employee performance in order to achieve the goals expected by the company or organization. The purposes of this study are (1) to analyze and explain the effect of either partially or simultaneously communication, motivation, leadership and work discipline on employee performance (2) to determine the variables that have the strongest influence on employee performance.

This research was conducted at CV Hasan Pratama in Cucukan RT 02 RW 04, Wirogunan, Kartasura, Sukoharjo Regency. Total population there are 52 employees taken all to be used as a sample. With saturated sampling method.

The results of the study found that either partially or simultaneously communication, motivation, leadership and work discipline on employee performance. The motivation variable has the most influence on employee performance.

Only about 86.40% of employee performance can be explained by the variables of communication, motivation, leadership and work discipline, while the remaining 13.60% is explained by other variables not included in this research model.

Keywords: Employee performance, communication, motivation, leadership and work discipline, multiple linear regression.

Abstrak : *Human Resources Development* (HRD) atau Pengelola Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh dalam menentukan perkembangan perusahaan atau organisasi di masa yang sangat kompetitif ini. HRD harus paham bagaimana strategi yang baik dalam mendorong kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh baik secara parsial maupun simultan komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (2) Untuk mengetahui variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV Hasan Pratama di Cucukan RT 02 RW 04, Wirogunan, Kartasura, Kabupaten Sukoharjo. Jumlah populasi ada 52 karyawan diambil semua untuk di jadikan sampel. Dengan metode sampling jenuh.

Hasil penelitian ditemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hanya sekita 86,40% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 13,60% dijelaskan oleh variabe lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja karyawan, komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja, regresi linier berganda.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya Fadhilah (2019). Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Menurut Bayangkara (2015: 11-14) ada tiga unsur penting untuk mengembangkan perusahaan yaitu ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas. Ekonomisasi berkaitan dengan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola perusahaan.

Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya (Sutrisno, 2019:1). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya angkatan kerja yang loyal, kreatif inovatif, berorientasi ke depan, dan mampu berpikir kritis. Hal ini memerlukan komunikasi untuk mengetahui apakah manajemen telah bertindak secara efektif.

CV Hasan Pratama adalah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan di CV Hasan Pratama mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja, yaitu komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Pertama, penurunan kinerja pegawai, hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya,

lambatnya menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya. *Kedua*, kurangnya motivasi/minat pegawai untuk mengembangkan diri, seperti malas untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjut bagi para pegawai. *Ketiga*, disiplin kerja belum membudaya dengan baik, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang tidak masuk kerja (membolos), kurangnya ketaatan pada aturan organisasi, dan lemahnya sanksi bagi pegawai yang kurang taat pada peraturan instansi. *Keempat*, lingkungan kerja karyawan terlihat begitu tidak memadai, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya keinginan karyawan untuk berkembang, karyawan kurang menyenangi pekerjaan, tidak menikmati pekerjaan, menganggap lingkungan yang kurang kondusif, dan lain sebagainya.

2. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama.
2. Apakah terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama.
3. Apakah terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama.
4. Apakah terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama.
5. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama.
6. Apakah terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada karyawan CV Hasan Pratama.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan CV Hasan Pratama.

3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama
5. Untuk mengetahui variabel yang paling kuat pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama
6. Untuk menganalisis dan menjelaskan interaksi pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, , motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja Kerja

1) Pengertian Kinerja Kerja

Menurut Steers dalam Sutrisno (2019: 151), “kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Selanjutnya definisi kinerja kerja menurut Sunyoto (2012:18), “kinerja kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, maka secara umum dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

2) Dimensi dan Indikator Kinerja Kerja

Sutrisno (2019: 152) mengatakan pengukuran kinerja kerja diarahkan pada enam aspek yg merupakan bidang kinerja kunci bagi organisasi, yaitu:

- a) Hasil kerja.
- b) Pengetahuan pekerjaan.
- c) Inisiatif.
- d) Kecekatan mental.
- e) Sikap.
- f) Disiplin waktu dan absensi.

Dengan seksama, Dessler (2015: 329) menjabarkan indikator dari kinerja dalam beberapa poin, yaitu:

- a) Kualitas kerja adalah sebuah standart hasil pekerjaan, yang menggambarkan kemampuan pengerjaannya,
- b) Produktivitas adalah hasil kerja yang diperoleh pekerja, dalam lama waktu yang telah ditentukan,
- c) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah kecakapan pekerja, dalam memahami bidang tugas pekerjaannya,
- d) Kepercayaan adalah bentuk pelimpahan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan, sehingga dapat dipercaya menyelesaikan tugas pekerjaan,
- e) Ketersediaan adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan, sehingga mampu mengoptimalkan waktu operasinal dalam bekerja,
- f) Kebebasan adalah bentuk kemandirian dan pemberian ruang bagi karyawan, untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

b. Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Menurut Djoko Purwanto (2020, 35) dalam bukunya yang berjudul Komunikasi Bisnis, “Komunikasi adalah perekat yang memungkinkan kelompok masyarakat tersebut secara bersama-sama melakukan fungsinya dengan baik”

Menurut Everett M. Rogers sebagaimana dikutip Cangara (2012 : 19), komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

2) Prinsip Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karena akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat., diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam

berkomunikasi adalah REACH (*Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble*), karena komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain (Priansa dan Garnida (2018: 93):

a) Menghargai (Respect)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karena setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

b) Empati (Empathy)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

c) Memahami (Audible)

Audible adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

d) Jelas (Clarity)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

e) Rendah Hati (Humble)

Sikap rendah hati merupakan unsure yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

3) Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito (2013: 312) menyatakan bahwa suatu komunikasi antarpribadi bisa efektif dengan lima hal berikut iniyakni:

a) Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

b) Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

c) Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

d) Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu : komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

e) Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

c. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi

Tujuan apapun yang ditetapkan perusahaan, kecil kemungkinan tercapai jika tanpa motivasi dari setiap karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus peka terhadap keinginan dan harapan karyawannya. Hal ini dilakukan sebagai rangsangan untuk menimbulkan motivasi karyawan. Dengan motivasi karyawan yang tinggi akan mencapai hasil yang optimal baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia yang bergerak di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Banyak orang beranggapan bahwa motivasi merupakan ciri pribadi dari setiap individu, yaitu ada yang memilikinya dan ada juga yang tidak. Oleh karena itu, perlu di ingat bahwa tingkat motivasi tiap individu beraneka ragam.

2) Unsur-unsur Penggerak Motivasi kerja

Menurut Sastrohadwiryo (2015: 269) bahwa unsur-unsur penggerak motivasi antara lain :

- a) Kinerja
 - b) Penghargaan.
 - c) Tantangan
 - d) Tanggung Jawab
 - e) Pengembangan
 - f) Keterlibatan
 - g) Kesempatan
- 3) Teori-teori Motivasi Kerja

Teori-teori motivasi kerja menurut Malayu Hasibuan (2014: 103) diklasifikasikan atas :

- a) Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang terdiri dari :
 - (1) Teori Motivasi Klasik (F.W Taylor)
 - (2) Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow)
 - (3) Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)
 - (4) Teori Tiga Motif sosial (D. McClelland)
 - (5) Teori Motivasi *Human Relation*
 - (6) Teori Motivasi Claude S. George

d. Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016: 64) kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mintzberg dalam Thoha, (2015:12-19), ada tiga peranan seorang pemimpin terhadap hubungan antar pribadi:

- a) *Figurehead* yaitu suatu peran yang dilakukan sebagai wakil dari organisasi yang dipimpinnya.
- b) *Leader* yaitu suatu peran yang dilakukan sebagai pemimpin yang menjalankan fungsi pokok memotivasi, mengembangkan dan mengandalkan organisasi.
- c) *Laison Manager* yaitu peran yang dilakukan sebagai pejabat per-

antara baik ke dalam organisasi maupun dengan di luar organisasi

Definisi kepemimpinan se-cara luas meliputi proses mem-pengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk mem-perbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mem-pengaruhi interpretasi mengenai peristiwa - peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan ker-jasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dan orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

e. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin *disco dishci* yang berarti belajar. Dari kata tersebut, kemudian muncul kata *disciplus* artinya murid, *disciplina* artinya aturan-aturan, itu juga sesuatu yang harus dipelajari. Sedangkan di dalam kamus pengertiannya antara lain "*condition of order based on obedience to authority*" (suatu kondisi keteraturan yang didasarkan pada kepatuhan terhadap suatu kewenangan), juga "*training inteded to elicit a specified patten of behavior or character*" (latihan yang dimaksudkan untuk membentuk pola perilaku atau kepribadian tertentu), juga "*set of method or rulers of conduct*" (seperangkat tata cara atau pedoman perilaku).

Jadi disiplin itu dapat berarti latihan keras, perilaku, bentuk keteraturan, hukuman, atau juga metode. Lebih lanjut disiplin ada dua jenis, yaitu disiplin alamiah dan disiplin buatan (artifisial). Didalam praktek kehidupan sehari-hari kedua bentuk disiplin tersebut selalu berdampingan bahkan saling melengkapi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan sikap seseorang yang secara sukarela menanti semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawab. Kesediaan merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis yang dimiliki seseorang untuk mentaati semua

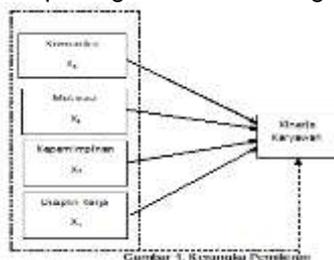
peraturan institusi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 20014:190).

Kesadaran pegawai dalam menjalankan tugasnya tanpa paksaan, akan membantu kelancaran mekanisme kerja. Ketaatan waktu kerja merupakan wujud kedisiplinan waktu, adapun bentuk kedisiplinan waktu kerja di antaranya :

- 1) Pulang kerja sesuai jadwal kerja (disiplin pulang kerja).
- 2) Masuk Kantor sesuai jadwal (disiplin masuk kerja)
- 3) Tidak memanfaatkan waktu kerja untuk kegiatan lain.
- 4) Tidak menggunakan waktu kerja untuk tidur atau membaca koran atau juga untuk bicara yang tidak

2. Kerangka Pemikiran

Skema kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Pengaruh secara parsial
- - - → Pengaruh secara simultan

Variabel yang digunakan berupa *independent variabel* (variabel bebas) yang terdiri dari komunikasi, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja serta *dependent variabel* (variabel terikat) yaitu kinerja kerja karyawan.

3. Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Dalam penulisan ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- d. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- e. Variabel motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- f. Terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Cv Hasan Pratama di Cucukan, RT 02, RW 04, Wirogunan, Kartasura, Kabupaten Sukoharjo.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan CV Hasan Pratama sebanyak 52 orang/karyawan. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 52 karyawan diambil semua untuk dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi/sensus. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh.

3. Sumber Data

- a. Data primer
- b. Data Sekunder

4. Variabel Penelitian

- a. Variabel terikat (dependen variabel)
Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.
- b. Variabel bebas (independen variabel)

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X_1, X_2, X_3 dan X_4) yang dikategorikan sebagai berikut :

- X_1 = komunikasi;
- X_2 = motivasi ;
- X_3 = kepemimpinan; dan
- X_4 = disiplin kerja

5. Metode Pengumpulan Data

- a. Kuesioner
- b. Interview

6. Metode Analisis Data

- a. Uji Instrumen Penelitian
- b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik
- c. Uji Regresi Linier Berganda
- d. Uji Hipotesis

D. HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Data

- a. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

- b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji normalitas data, uji Multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

- c. Uji Regresi Linier Berganda

TABEL 1.
HASIL ANALISIS REGRESI

Variabel/Konstanta	t hitung	Koefisien	
		Determinasi/Korelasi	Nilai tabel
$a = -0,790$	-0,471	$R_{reg} = 0,864$	Untuk F
$X_1 = 0,193$	2,171	Adj.R.sqr = 0,864	$\alpha = 5\% = 2,63$
$X_2 = 0,355$	3,412	Matr.R = 0,935	Kritikal:
$X_3 = 0,339$	2,928	F Ratio = 82,033	$\alpha = 5\% = 2,011$
$X_4 = 0,225$	2,709		$\alpha = 1\% = 2,882$

Keterangan : * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$
 Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = -0,790 + 0,193 X_1 + 0,355 X_2 + 0,339 X_3 + 0,225 X_4$

- d. Uji Hipotesis

- 1) Uji t

Berdasarkan pada hasil uji t keempat variabel yaitu komunikasi,

motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara individual (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama. Variabel motivasi paling dominan pengaruhnya dari pada variabel-variabel lainnya.

- 2) Uji F

Sekelompok variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, karena besarnya F hitung = 82,033 signifikan pada 1%.

- 3) Koefisien Determinasi

Besarnya adjusted koefisien determinasi adalah 0,864 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Hasan Pratama dipengaruhi oleh variabel komunikasi, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja sebesar 86,40% dan sisanya sebesar 13,40% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

2. Pembahasan

- 1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama dilakukan dengan uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,193 artinya apabila komunikasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan CV Hasan Pratama, dan sebaliknya.

- 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis 2 mendapatkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama. Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,355. Hasil ini menjelaskan bahwa

apabila motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan CV Hasan Pratama, dan sebaliknya.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama dilakukan dengan uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,339 artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan CV Hasan Pratama, dan sebaliknya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama dilakukan dengan uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari persamaan regresi, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama. Hal ini dapat ditunjukkan dari besarnya koefisien regresi yang bertanda positif yaitu 0,225 artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatnya kinerja karyawan CV Hasan Pratama, dan sebaliknya.

5. Untuk menguji hipotesis kelima yang menyatakan bahwa variabel motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama. Hal ini dapat diketahui dari besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* (SC Beta) diketahui bahwa SC Beta yang terbesar adalah motivasi yaitu 0,355. Dengan demikian variabel motivasi adalah faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

6. Kemudian dari hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh

secara bersamaan dari seluruh variabel independen (komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan pada CV Hasan Pratama menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 82,250 dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,01). Sementara itu, dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 86,40% mengenai kinerja karyawan di CV Hasan Pratama. Sedangkan sisanya 13,60% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya apabila komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat

b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap prestasi kerja pada CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya apabila motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja akan ikut meningkat.

c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan, maka kinerja mereka akan ikut meningkat.

e. Variabel motivasi paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya apabila komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja ditingkatkan, maka

motivasi paling berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

f. Terdapat interaksi pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo. Artinya apabila komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja ditingkatkan secara bersama-sama, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

g. Hanya sekitar 86,40% % kinerja karyawan di CV Hasan Pratama dapat dijelaskan oleh komunikasi, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan sisanya 13,60 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja dll.

2. Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo yaitu antara lain :

a. Mengingat adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan terus meningkatkan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan agar penyampaian instruksi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Perusahaan juga dapat membuat alur proses kerja yang mudah dipahami oleh karyawan sehingga informasi yang diterima karyawan tidak hanya secara lisan dari atasan tetapi juga secara tertulis.

b. Motivasi merupakan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, maka harus dipertahankan, bila perlu ditingkatkan lagi. Dalam rangka meningkatkan motivasi dalam kinerja karyawan, diharapkan CV Hasan Pratama di Kartosuro Kabupaten Sukoharjo memperhatikan bentuk motivasi kerja karyawan seperti prestasi, karena jika karyawan merasa bekerja maka kinerjanya juga akan

merata. Lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan prestasi. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan nyaman dan waspada dalam melakukan pekerjaan.

c. Pimpinan sebaiknya lebih memahami dan mengerti serta memberikan dukungan lebih kepada para karyawan nya saat melaksanakan tugas, karena jika pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat serta mampu memberi dukungan kepada karyawan dengan baik dan benar maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

d. Berhubung disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pada setiap karyawan meningkatkan kinerja yang dimaksud untuk menumbuhkan suasana kompetitif dan patuh pada aturan perusahaan dalam bekerja, sehingga sifat disiplin kerja untuk selalu meningkatkan prestasi kerja akan terjaga.

e. Mengingat secara simultan berpengaruh yaitu variabel yaitu komunikasi, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan variabel tersebut dengan cara mengevaluasi setiap periodenya sehingga kinerja karyawan tetap terjaga baik atau meningkat.

f. Bagi Peneliti Selanjutnya penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari factor-faktor lain yang mempengaruhi seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja, karakteristik pekerjaan,

DAFTAR PUSTAKA

- Bayangkara, IBK. (2015). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Cangara, H., 2014. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. PTRajaGrafindo Persada
- Djatmiko, Y.H., 2014 *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadhilah, 2019. Penegakan Hukum Persaingan Usaha Tidak Sehat Oleh Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) Dalam Kerangka Ekstrateritorial. *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol 3, No 1 (2019)
- Flippo, E. B., 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid I&II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Friedman, M. 2013. *Buku Ajar Keperawatan keluarga : Riset, Teori, dan Praktek*. Edisi ke-5. Jakarta: EGC
- Ghozali. I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H., 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE-UGM.
- Hasibuan, M. S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kuncoro, M., 2013. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, A.P. 2013 *Manajemen Sumbedayaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, H., 2012. *Max Weber tentang Hegomoni Sistem Kepercayaan*. Yogyakarta: Kanisius
- Purwanto, D., 2020. *Komunikasi Bisnis*, Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Retno J. P., Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. Jeniur (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*). Vol. 2, No. 3, Mei 2019.
- Rivai, Veithzal, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Runtunuwu, H. et al., 2015. *Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*. *Jurnal EMBA*, Volume 3 No.3. Hal 81-89. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Robbins, S., 2012. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sedarmayanti., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kelima). Bandung: Rafika Aditama.

- Setiyawan, D., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53.
- Saydam G., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung. Jakarta.
- Silalahi, U., 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sidanti, H., 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Volume 9 Nomor 1: 44 - 53
- Sastrohadiwiryono, S., 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Siagian, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta. West, M. 2016. *Kerjasama Yang Efektif*. Jakarta: Kanisius.
- Simamora, H., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, V. M. dan Juhir, J., 2011. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi A., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Patrisia, P.O.P., dan Johantan, S., 2019. Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Warehouse PT. United Tractors Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 7 (1), 2019 : 42 – 56.
- Thoha M., 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers,.
- Winardi, J (2011) *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers