

## **PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Sulistyo Ningsih<sup>1</sup>, Indah Listyani<sup>2</sup>**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri  
indahlistyani@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Pada dasarnya penelitian ini membahas mengenai masalah sumberdaya manusia. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mana merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Dalam penyusunan penelitian ini digunakan beberapa alat analisa atau metode dalam menganalisa data, antara lain : (1) Analisis Regresi Linear Berganda, (2) Analisis Uji F, (3) Uji T. Berdasarkan pembahasan dan perhitungan analisis data yang telah penulis kemukakan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien determinan pengaruh variabel fasilitas kerja (X<sub>1</sub>), komunikasi kerja (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) sebesar 52,8%. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa pengaruh positif fasilitas kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,364 dan Nilai  $t_{hitung}$  3,985 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 atau sig t 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis H<sub>1</sub> diterima. Pengaruh positif komunikasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,513 dan Nilai  $t_{hitung}$  adalah 5,870 lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dengan atau sig t 0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis H<sub>2</sub> diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja (X<sub>2</sub>) paling besar dan paling dominan dibandingkan dengan variabel lain sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi kerja (X<sub>2</sub>) paling kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Kediri.

*Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

### **ABSTRACT**

*Basically this study discuss about the issue of human resources. The purpose of this research was to determine the effect of work and communication facilities toward the performance of employees at PT. Sharp Electronics Indonesia Kediri Branch. This research uses a quantitative method, which is one type of research that the specification is a systematic, planned and structured clearly from the beginning to the manufacture of the research design.*

*In preparing, this research used multiple analyzers or method, among others: (1) Multiple Linear Regression Analysis, (2) F-test analysis, (3) Test T. Based on the discussion and calculation of data analysis has been the author pointed out, it can be concluded that the effect of variable determinant coefficient work facilities (X<sub>1</sub>), work communication (X<sub>2</sub>) and Employee Performance (Y) jointly (simultaneously) for 52.8%. From the analysis it can be seen that the positive effects of working facilities (X<sub>1</sub>) of 0.364 and 3.985 thitung Value > ttable of 1.660 or 0.000 t sig <0.05, so the hypothesis H<sub>1</sub> is accepted. The positive influence of work communication (X<sub>2</sub>) of 0.513 and t count value is greater than 5.870 ttable with or sig t 1.660 0.000 > 0.05, so the hypothesis H<sub>2</sub> is accepted. It can be concluded that variable of work communication (X<sub>2</sub>) is the largest*

*and the most dominant in comparison with other variables, so it can be said that the variable of work communication (X2) is the most powerful influence on the performance of employees at PT. Sharp Electronic Indonesia Kediri Branch.*

*Keywords: Facilities Work, Communication, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditinjau dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau anggota organisasi. Organisasi memerlukan program pengembangan pegawai karena dengan kegiatan pengembangan pegawai sangat penting bagi pegawai, karena menyangkut aktivitas yang dilakukan pegawai, ini menunjukkan organisasi yang peduli tentang pegawai mereka dan mengharapkan pegawai untuk berkembang.

Penilaian kinerja dengan berbagai bentuk misalnya *key performance index* atau *key performance indicator* pada umumnya merupakan sasaran dan proses sistematis dalam mengumpulkan, menganalisa dan menggunakan data informasi untuk menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas tugas-tugas pegawai serta pencapaian sasaran. Penilaian kinerja didasarkan pada *knowledge, skill* yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan dengan tingkat analisa yang luas terhadap atribut dan perilaku individu.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah fasilitas kerja dan komunikasi. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Beberapa tujuan perencanaan

fasilitas kerja; menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material *handling* dan penyimpanan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif; meminimalkan investasi modal; mempermudah dalam pemeliharaan; meningkatkan keselamatan dan kepuasan kerja, (Robbins: 2006).

Faktor lain yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja pegawai meningkat adalah komunikasi. Komunikasi didalam organisasi terjadi setidak-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dengan satu orang bawahan. Komunikasi didalam organisasi tentu banyak terjadi proses transaksi penafsiran pesan diantara individu pada saat yang sama dan memiliki jenis hubungan yang berlainan seperti penafsiran terhadap keputusan dan kebijakan organisasi. Bernard (2003) mengatakan bahwa eksistensi suatu organisasi (suatu sistem kerja sama) bergantung pada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang sama pula. Oleh karenanya, fungsi utama seorang eksekutif adalah mengembangkan dan memelihara sistem komunikasi. Sistem atau jaringan komunikasi mengikat peran seluruh anggota organisasi. Sedangkan Siagian (2005) menegaskan bahwa komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam organisasi.

PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi

barang elektronik khusus produksi dari Sharp elektronik. Dalam menjalankan aktifitas di dalam organisasinya karyawan mengharapkan mendapatkan fasilitas yang layak, dengan fasilitas yang tersedia maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kadang kala dianggap seperti buruh dimana fasilitas dan pelayanan kurang diperhatikan oleh para pimpinannya, dan tidak adanya hubungan dan kerjasama yang baik antar mereka. Ketidakpuasaan karyawan dalam hal ini dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan - keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan produktifitasnya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak pantasnya dikerjakan.

Permasalahan lain yang sering terjadi adalah *missed* komunikasi antara pimpinan dengan karyawan mengenai tempat bongkar muat barang dan alamat pengiriman barang yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi. Komunikasi sangat membantu perkembangan kinerja, karena dengan penyampaian yang baik, maka perintah atau arahan pimpinan mengenai apa, bagaimana, kapan dan dengan cara apa karyawan bekerja menjadi lebih jelas sehingga mereka mampu memperbaiki kinerjanya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Jenis komunikasi yang terjadi pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri berupa pertemuan antara pimpinan dan karyawan untuk membahas tujuan dan rencana kedepan perusahaan serta mendiskusikan masalah yang terjadi dan dipandang perlu dicari solusinya.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri berkaitan dengan fasilitas dan komunikasi yang dirasa tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan serta kebutuhan karyawan yang semakin kompleks otomatis membutuhkan tingkat perhatian yang tinggi. Keluhan karyawan tersebut mengakibatkan terganggunya semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya menurun yang disebabkan fasilitas ataupun sarana kerja serta komunikasi yang kurang lancar.

Berdasarkan uraian diatas , maka rumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi apakah fasilitas kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan; apakah komunikasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah fasilitas dan komunikasi kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri,

Setiap penelitian memerlukan target dan tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah fasilitas dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri.

## METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi yang akan menjadi tempat penelitian adalah PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri yang berlokasi di Jln. Mayor Bismo No. 75 Kediri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.

Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. Menurut Arikunto (2007), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004).

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi karyawan pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri. Pengertian sampel menurut Arikunto (2007), adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah Sampling Jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Arikunto, 2007). Banyaknya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 115 karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri dengan spesifikasi dari beberapa bagian. Jadi dalam penentuan jumlah sampel peneliti mengambil sampel yaitu seluruh jumlah populasi sebanyak 115 orang responden, yang didapat dari populasi jumlah karyawan tersebut.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Interview (wawancara), proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka secara langsung dengan pimpinan perusahaan
2. Observasi, cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian serta melakukan pencatatan secara sistematis mengenai hal-hal yang diteliti.
3. Studi Pustaka, study perbandingan buku-buku dan literatur-literatur untuk mendukung penelitian agar lebih kuat.

4. *Questionary*, merupakan pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subyek yang bersangkutan. Pengumpulan data tersebut dihitung dengan menggunakan skala *Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2009). Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket atau *Questionary* adalah sebagai berikut :

- a. Jawaban A skor = 5
- b. Jawaban B skor = 4
- c. Jawaban C skor = 3
- d. Jawaban D skor = 2
- e. jawaban E skor = 1

#### **Definisi Operasional Variabel**

- (1) X1 = Fasilitas Kerja  
Fasilitas kerja merupakan bentuk fisik perusahaan yang dapat menunjang efektivitas kerja karyawan, dapat diukur dengan :
  - a) Kondisi Ruangan
  - b) Fasilitas Kesehatan
  - c) Sarana dan prasarana Kantor
  - d) Alat-alat kerja
  - e) Adanya intensif tambahan
- (2) X2 = Komunikasi Kerja  
Komunikasi kerja yang terdapat pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri yang merupakan penyampaian pesan atau arahan-arahan dari atasan kepada bawahan atau sesama karyawan, dapat diukur dengan, yaitu:
  1. Kerja Sama
  2. Inisiatif kerja
  3. Hubungan dengan atasan
  4. Instruksi
  5. Kepemimpinan

- (3) Y = Kinerja Karyawan  
Merupakan proses kerja yang dijalani setiap karyawan, dimana terdapat fluktuasi kerja atau naik turunnya suatu kinerja oleh karyawan, indikatornya yaitu :

1. Sikap Kerja
2. Perencanaan kerja
3. Kualitas kerja
4. Kuantitas kerja
5. Evaluasi Kerja

### Teknik Analisis

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Validitas dan Reliabilitas
  - a. Uji Validitas  
Validitas menunjukkan sejauh mana alat itu mengukur apa yang ingin diukur. Bila seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka dia harus menggunakan timbangan. Timbangan alat untuk mengukur yang valid bila dipakai untuk mengukur berat. Tetapi timbangan bukanlah alat ukur yang valid bilamana digunakan untuk mengukur panjang
  - b. Uji Reliabilitas  
Reliabilitas dapat diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan yang berikutnya, bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. (Arikunto, 2007)
2. Metode Analisis Regresi  
Analisis yang digunakan untuk peramalan masa yang akan datang, apabila akan diadakan perubahan pada variabel bebas.
3. Uji F  
Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) digunakan uji F.
4. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT.Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri merupakan salah satu distributor elektronik terbesar di Kota Kediri, yang melakukan usaha pokoknya adalah perdagangan besar peralatan dan perlengkapan rumah tangga yang berdasar hukum :

- 1) Berdasar Undang-Undang nomor 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan.
- 2) Peraturan daerah nomor 2 tahun 2001 tentang retribusi perijinan dalam bidang industri dan perdagangan.

Nomor TDP 13.11.6.51.00034, PT.Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri pertama kali memulai operasinya di Kediri pada tahun 1987 yang beralamatkan di Jl.Joyo Boyo 25 Kota Kediri, setelah perusahaan mulai berkembang pada tahun 1992 PT.Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri pindah kantor ke Ruko Hayam Wuruk Blok L-M Jl.Hayam Wuruk 16 Kota Kediri, setelah mengalami peningkatan yang cukup pesat dalam hal penjualan pada 16 tahun terakhir akhirnya manajemen PT.Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri memutuskan untuk pindah ke tempat yang memiliki kapasitas kantor dan pergudangan yang lebih luas demi meningkatkan pelayanan dan operasinya. Pada 3 April 2008 PT.Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri resmi pindah ke Jl.Mayor Bismo 75 Semampir Kediri dan hingga sekarang PT.Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri masih melakukan kegiatan operasinya di tempat tersebut.

### Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Sharp Electronics Indonesia cabang Kediri yang berjumlah 98 orang. Gambaran umum responden dapat dilihat sebagai berikut :

#### 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Jumlah Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	74	64.3	64.3	64.3
	Perempuan	41	35.7	35.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

(Sumber : Data diolah melalui SPSS)

Dilihat dari Tabel 1 di atas, maka dapat dilihat bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden adalah sebanyak 74 orang atau 64,3% dari 115 responden. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan yang menjadi responden adalah sebanyak 41 orang atau 35,7% dari 115 responden. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden pada PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri rata-rata adalah berjenis kelamin laki-laki.

#### 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian, jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Jumlah Responden**  
**Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 Tahun	1	1%
2	21-30 Tahun	61	53%
3	31-40 Tahun	43	37%
5	> 40 Tahun	10	9%
<b>Jumlah</b>		115	100%

(Sumber : Data diolah peneliti)

Dilihat dari Tabel 2 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia < 20 tahun berjumlah 1 orang atau 1% dari jumlah responden 115 orang, responden yang berusia 21 tahun - 30 tahun sebanyak 61 orang atau 53% dari jumlah responden 115 orang, responden yang berusia 31 tahun - 40 tahun sebanyak 43 orang atau 37% dari jumlah responden 115 orang, dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 10 responden atau 9% dari jumlah responden 115 orang. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jumlah responden dari karyawan PT.Sharp Electronics Indonesia cabang Kediri berdasarkan usia rata-rata berumur 21 tahun - 30 tahun sebanyak 61 orang.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3**  
**Korelasi Simultan (Bersama-sama)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.528	.520	1.416

(Sumber: Data diolah melalui SPSS)

Dari Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa korelasi antara keseluruhan variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan oleh besarnya Multiple R yaitu 0,727, sehingga berdasarkan kriteria yang ada fasilitas kerja (X1), komunikasi kerja (X2) dan Kinerja

Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat dan searah.

Koefisien determinan atau *R square* sebesar 0,528 artinya besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) sebesar 52,8%, sedangkan sisanya ( $100\% - 52,8\% = 47,2\%$ ) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam perhitungan ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji pada tabel 4.10 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,255 + 0,364 X_1 + 0,513 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 2,255

Artinya apabila fasilitas kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya kinerja karyawan adalah 2,255 satuan.

$b_1$  = Koefisien Regresi Variabel Fasilitas kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,364

Dapat diartikan bahwa jika ada perubahan satu satuan pada variabel Fasilitas kerja, maka akan ada penambahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,364 satuan dengan arah yang sama, sedangkan variabel bebas lainnya seperti  $X_2$  bersifat tetap (konstan).

$b_2$  = Koefisien Regresi Variabel Komunikasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,513

Dapat diartikan bahwa jika ada penambahan satu satuan pada variabel komunikasi kerja, maka akan ada penambahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,513 satuan dengan arah yang sama, sedangkan variabel bebas lainnya seperti  $X_1$  bersifat tetap (konstan).

### Uji F

Uji F dalam penelitian ini membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat kepercayaan (0,05) atau dengan melihat nilai signifikan F. Bila F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai signifikan  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 62,728 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,096. dengan nilai signifikan. F sebesar 0,000. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, berarti secara bersama-sama (simultan) fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri.

### Uji T

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan mengenai hasil perhitungan uji t satu sisi ( $Df = n - k = 115 - 3 = 112$ ) dengan signifikansi 5% sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  dari hasil perhitungan model regresi fasilitas kerja ( $X_1$ ) adalah 3,985 lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dengan nilai sig. t (0,000)  $< 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Kediri.
2. Nilai  $t_{hitung}$  dari hasil perhitungan model regresi komunikasi kerja ( $X_2$ ) adalah 5,870 lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dengan nilai sig. t (0,000)  $< 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Kediri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi fasilitas kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,364 dan Nilai  $t_{hitung}$  3,985 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 atau  $\text{sig } t$  0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis  $H_1$  diterima.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi komunikasi kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,513 dan Nilai  $t_{hitung}$  dari hasil perhitungan model regresi komunikasi kerja ( $X_2$ ) adalah 5,870 lebih besar dibandingkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,660 dengan atau  $\text{sig } t$  0,000 < 0,05, dengan demikian hipotesis  $H_2$  diterima. Guna meningkatkan komunikasi kerja, atasan diharapkan agar lebih meningkatkan komunikasi dengan bawahan seperti hubungan antar karyawan, penyampaian informasi melalui karyawan, dan waktu luang karyawan karena dari hasil regresi diketahui variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja, komunikasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 62,728 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,09. dengan nilai signifikan.  $F$  sebesar 0,000, dengan demikian hipotesis  $H_3$  diterima. PT. Sharp Electronics Indonesia cabang Kediri diharapkan juga memperhatikan fasilitas kerja para karyawan, dengan

memperhatikan masalah kondisi ruang kerja, Ukuran dan situasi ruangan kerja, dan toleransi antar pegawai dalam pekerjaan.

Nilai koefisien determinasi adalah Koefisien determinan atau  $R$  square sebesar 0,528 artinya besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama (simultan) sebesar 52,8%, sedangkan sisanya (100% - 52,8% = 47,2%) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam perhitungan ini. Berdasarkan hasil analisis komunikasi kerja merupakan variabel yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Kediri. Variabel yang disarankan adalah menambah variabel program pengembangan karyawan terutama untuk program pendidikan dan kemampuan karyawan pada PT. Sharp Electronics Indonesia cabang Kediri lebih ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Awaludin, K. 2010. *Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros*. Jurnal Skripsi.
- Barry, Cushway. 2002. *Human Resoure Management*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo.
- Buchari, Z. 2001. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Penerbit PT. Balai Aksara.



- Cangara, Hafiel. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakkan Pertama. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Gede, Agus Yudha. 2012. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar*.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie (Edisi revisi VIII). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan H & D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Wilson, Bangun. 2008. *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.