

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di AHASS SETIA MOTOR GROUP Kediri

Imam Thobroni

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

ABSTRAK

Setiap perusahaan bertujuan untuk mengembangkan perusahaan secara maksimal. Agar tujuan yang dicapai berjalan dengan lancar, maka pimpinan perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Pelaksanaan program disiplin kerja, komunikasi akan membantu mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan untuk selalu dalam ketentuan yang telah menjadi aturan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis rumus uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji T. Dari pembahasan hasil penelitian semua instrumen pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis diperoleh persamaan $Y=3,215+0,500X_1+0,432X_2$. Nilai R square 0,674 berarti secara simultan pengaruh variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 67% dan sisanya 33% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Hasil uji f menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 44,388 satuan. Dan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4,772 satuan dan variabel Komunikasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,370 satuan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

Each company aims to develop the company to the fullest. To reach the objectives are achieved running smoothly, then the leaders need to pay attention to their employees' performance. Implementation of the program of work discipline, communication will help control all actions and behavior of the employees to always be in the provisions that have become the company's rules. This research is a descriptive study using a qualitative and quantitative analysis tools formula validity, reliability, multiple linear regression analysis, F test and T. From the discussion of the results of all the instruments declared valid and reliable questions. The results obtained by analysis of the equation $Y = 3.215 + 0.500X_1 + 0.432X_2$. R square value of 0.674 means the simultaneous effect of variable work discipline and communication to employees performance by 67% and the remaining 33% is influenced by other variables outside the research. F test results showed that F_{hitung} 44.388 units. And the t test results showed that the variables of work discipline has t_{hitung} 4.772 units and variable t_{hitung} Communications has 4,370 units.

Keywords: Work Discipline, Communications, Performance

Latar Belakang

Setiap perusahaan didirikan pada dasarnya bertujuan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mengembangkan perusahaan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut cara yang digunakan perusahaan adalah pengembangan atau riset yang dilakukan terhadap seluruh sumber daya manusia yang ikut berperan serta menjalankan usaha tersebut, sehingga dalam melakukan kegiatan usahanya diharapkan mempunyai kebijaksanaan yang berbeda dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam proses pengembangan perusahaan.

Dalam persaingan yang semakin ketat perusahaan harus tanggap menghadapi permasalahan yang timbul baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Perusahaan harus menyadari pentingnya memiliki kondisi perusahaan yang kondusif yang dapat memberikan dorongan pada sumber daya manusia yang bekerja didalam perusahaan untuk berupaya sekuat tenaga mencapai misi dan tujuan perusahaan, dan kondisi perusahaan yang kondusif tersebut tercipta dari kebijaksanaan perusahaan yang dibangun dan diterapkan.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Sondang P. Siagian (2015:305) mendefinisikan disiplin sebagai “tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut” Dapat dipahami bahwa disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk memenuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari perlu adanya komunikasi, dengan tujuan untuk mengantisipasi masalah-masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi yang bisa mengancam atau merugikan baik secara moral maupun materil karyawan serta kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Himstreet dan Baty “Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan” (dalam Purwanto, 2011:4).

Bagi suatu perusahaan, dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan masalah personalia, salah satunya adalah masalah kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar tujuan yang dicapai suatu perusahaan berjalan dengan lancar sesuai standar perusahaan, maka manajer personalia perlu memperhatikan kinerja karyawannya agar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

AHASS Setia Motor Group yang dalam kegiatan usahanya bergerak dibidang jasa pelayanan sepeda motor Honda, seperti reparasi ringan dan berat, penjualan onderdil, dan lain-lain. Masalah kedisiplinan kerja karyawan dan komunikasi dalam hal ini juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Pelaksanaan program disiplin kerja dan komunikasi yang dijalankan didalam perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan yang telah menjadi aturan dalam perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya peranan komunikasi terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri.
4. Untuk mengetahui antara disiplin kerja dan komunikasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan AHASS Setia Motor Group Kediri.

Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin berarti tata tertib, ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib), mengusahakan supaya menaati (mematuhi) tata tertib. "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut" (Siagian, 2015:305). Sementara itu menurut Singodimedjo 'disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya' Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009:86). Dr Sentot Imam Wahjono mendefinisikan "Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial" (Wahjono, 2009:11).

Menurut Sondang P. Siagian (Siagian, 2015:305), "... dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat Korektif". Untuk penjelasannya sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

b. Disiplin Korektif

Pendisiplinan Korektif. Jika karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standart yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi.

2. Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin "*communis*" yang berarti "bersama". Sedangkan menurut kamus, definisi komunikasi dapat meliputi ungkapan-ungkapan seperti berbagai informasi atau pengetahuan, memberi gagasan atau bertukar pikiran, informasi, atau yang sejenisnya dengan tulisan atau ucapan. Menurut Himstreet dan Baty dalam *Bussines Communication: Principles and Methods*, 'komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan'. Sementara itu menurut Bovee (dalam Purwanto, 2011:4) 'komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan'. Komunikasi adalah proses pemindahan pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal

(Purwanto,2011:4). Berikut ini adalah Saluran-Saluran Komunikasi :

a. Komunikasi Vertikal dari Atas Ke Bawah.

Secara sederhana, transformasi informasi dari manajer dalam semua level ke bawahan merupakan komunikasi vertikal dari atas ke bawah. Dalam komunikasi ini penyampaian pesan yang dapat berbentuk perintah, instruksi, maupun prosedur untuk dijalankan para bawahan dengan sebaik-baiknya. Komunikasi ini bertujuan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mengoordinasikan, memotivasi, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada di level bawah serta menyampaikan informasi tentang proses kerja yang ada dalam suatu organisasi.

Aliran komunikasi dari manajer ke bawahan tersebut, umumnya terkait dengan tanggungjawab dan kewenangannya dalam suatu organisasi. Seorang manajer yang menggunakan jalur komunikasi ke bawah memiliki tujuan untuk Komunikasi dari atas ke bawah tersebut dapat berbentuk lisan (*oral communication*). Komunikasi secara lisan dapat berupa komunikasi biasa seperti wawancara formal antara *supervisor* dengan karyawan, atau dapat juga dalam bentuk pertemuan diskusi atau kelompok.

Salah satu kelemahan saluran komunikasi dari atas ke bawah ini adalah kemungkinan terjadinya penyaringan ataupun sensor informasi penting yang ditujukan ke para bawahannya. Dengan kata lain, pesan yang diterima para bawahan bisa jadi tidak selengkap aslinya. Ketidaklengkapan pesan yang diterima disebabkan oleh saluran komunikasi yang cukup panjang mulai dari manajer puncak hingga ke karyawan. Oleh karena itu, dalam

penyampaian pesan, perlu diperhatikan panjangnya saluran komunikasi yang digunakan dan kompleksitas pesan yang ingin disampaikan kepada para karyawannya.

b. Komunikasi Vertikal dari Bawah Ke Atas.

Dalam struktur organisasi, komunikasi vertikal dari bawah ke atas berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu ke bagian pabrik, ke manajer produksi, dan akhirnya ke manajer umum.

Untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi dalam suatu organisasi dan mengambil keputusan secara tepat, sudah sepantasnya bila manajer memperhatikan aspirasi yang berasal dari bawah. Keterlibatan karyawan (bawahan) dalam proses pengambilan keputusan merupakan salah satu cara yang positif dalam upaya membantu pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan komunikasi dari bawah ke atas, para manajer harus percaya penuh kepada para bawahannya, kalau tidak, informasi apapun dari bawahan tidak akan bermanfaat karena yang muncul hanyalah rasa curiga dan ketidakpercayaan terhadap informasi tersebut.

Salah satu kelemahan komunikasi dari bawah ke atas adalah kemungkinan bawahan hanya menyampaikan informasi (laporan) yang baik-baik saja, sedangkan informasi yang agaknya mempunyai kesan negatif atau tidak disenangi oleh manajer cenderung disimpan atau tidak disampaikan. Hal ini terjadi karena para bawahan beranggapan bahwa dengan hanya

melaporkan hal-hal yang baik saja, ia dapat menjaga atau menyelamatkan posisinya, serta mendapatkan rasa aman dalam suatu organisasi.

c. Komunikasi Horisontal

Komunikasi horisontal adalah komunikasi yang terjalin antara bagian-bagian yang memiliki kedudukan yang sejajar/ sederajat dalam organisasi. Tujuan komunikasi ini antara lain melakukan persuasi, mempengaruhi dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

Komunikasi horisontal bersifat koordinatif diantara mereka yang memiliki posisi sederajat, baik dalam suatu departemen maupun diantara beberapa departemen. Komunikasi horizontal menjadi penting manakala setiap bagian atau departemen dalam suatu organisasi memiliki tingkat saling ketergantungan yang cukup besar. Akan tetapi, jika masing-masing bagian dapat bekerja secara sendiri-sendiri tanpa harus bergantung pada bagian lainnya, komunikasi horizontal tidak sering atau minim dipakai.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target/ sasaran/ kriteria/ yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara (2011), mendeskripsikan kinerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya“. Sementara itu Mangkupawira (2003), berpendapat bahwa “Kinerja Karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan pengetahuan individu yang bersangkutan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas-tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “Kinerja kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”, (Hasibuan, 2012).

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi meliai atau mengevaluasi kinerja kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun manfaat evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan prestasi karyawan
Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan, dapat diketahui masalah dan kinerja mereka dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi tersebut.
- b. Standar kompensasi yang layak
Dari hasil evaluasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan.
- c. Penempatan karyawan
Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer, dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer dapat melihat hasil kinerja karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat

- meminimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan karyawan.
- d. Pelatihan dan pengembangan
Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil yang negatif maka sudah saatnya diperlukan program pelatihan dan pengembangan untuk penyegaran karyawan.
- e. Jenjang karir
Dari hasil evaluasi kinerja, manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan kinerja yang telah ditunjukkan karyawan.
- f. Penataan staf
Hasil kinerja yang baik atau buruk, mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia didalam organisasi.
- g. Minimnya data informasi
Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir karyawan, dan komponen-komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- h. Kesalahan desain pekerjaan
Adanya indikasi hasil evaluasi kinerja yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak atau kurang cocok pada karyawan. Untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut.
- i. Peluang kerja yang adil
Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang

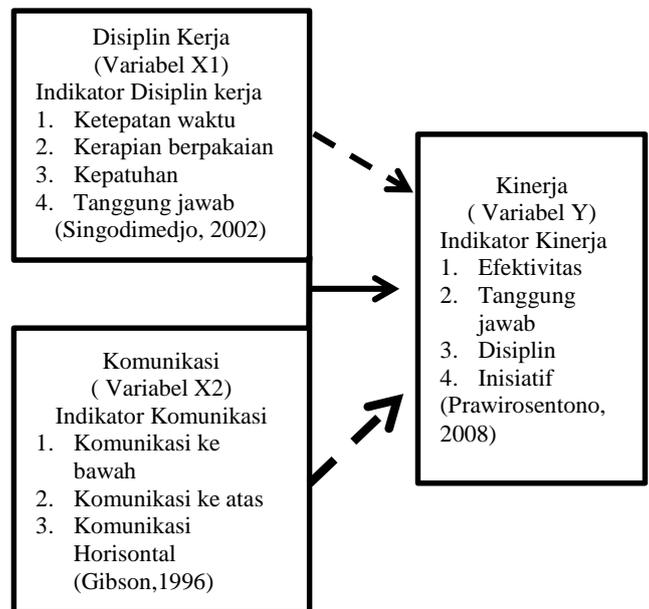
bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang bagus.

- j. Tantangan eksternal
Penilaian kinerja juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, kekeluargaan, kesehatan karyawan, dan sebagainya.

Kerangka Teoritik

Berdasarkan kajian dari teori diatas, maka dapat disusun suatu kerangka teoritik sebagai berikut:

Gambar 1
Model Kerangka Teoritik



Keterangan:

- : Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja
- → : Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja

Hipotesis

- 1. Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri
- 2. Diduga ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri

3. Diduga ada pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri
4. Diduga disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri.

Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

“Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian” (Arikunto, 2014:173). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada AHASS Setia Motor Group Kediri sejumlah 46 orang.

“Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti” (Arikunto, 2014:174). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada AHASS Setia Motor Group Kediri sejumlah 46 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yaitu “.....penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiono,2009).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan data jumlah karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri. “Seluruh anggota populasi bisa dijadikan sampel,” (Sugiono,2009) mengingat jumlah karyawan hanya sebanyak 46 orang, maka jumlah sampel yang diteliti 46 orang pula.

Teknik Analisis dan Hasil Analisis

1. Analisis Deskriptif

Yaitu merinci dan menjelaskan panjang lebar dalam bentuk kalimat keterkaitan dari penelitian. Data tersebut biasanya tercantum dalam bentuk tabel dan analisis dilakukan berdasarkan data pada tabel tersebut.

2. Analisis SPSS

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrument dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 16. Instrumen dianggap valid apabila nilai korelasinya (*pearson correlation*) adalah positif dan nilai probabilitas korelasinya [*sig/ (2-tailed)*] lebih kecil dari *taraf signifikan* (a) 0,05.

Hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 2
Uji Validitas X1

Korelasi antara item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X1.1 dengan Total	0,884	0,000	Valid
X1.2 dengan Total	0,634	0,000	Valid
X1.3 dengan Total	0,637	0,000	Valid
X1.4 dengan Total	0,690	0,000	Valid

(Sumber : hasil spss diolah)

Semua item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid, karena memiliki nilai korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05.

2). Variabel Komunikasi (X2)

Tabel 3
Uji Validitas X2

Korelasi antara item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X2.1 dengan Total	0,823	0,000	Valid
X2.2 dengan Total	0,859	0,000	Valid
X2.3 dengan Total	0,665	0,000	Valid

(Sumber : hasil spss diolah)

Semua item pertanyaan untuk variabel komunikasi dinyatakan valid, karena memiliki nilai korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05.

3). Variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4
Uji Validitas Y

Korelasi antara item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Y.1 dengan Total	0,823	0,000	Valid
Y.2 dengan Total	0,834	0,000	Valid
Y.3 dengan Total	0,681	0,000	Valid
Y.4 dengan Total	0,689	0,000	Valid

(Sumber : hasil spss diolah)

Semua item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena memiliki nilai korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05.

b. Uji Reliabilitas

“Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama” (Imam Ghazali, 2006:133). Instrumen dianggap memiliki tingkat reliabilitas apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,40.

Berikut hasil uji reliabilitas instrumen pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y).

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X1	0,682	Reliabel
X2	0,691	Reliabel
Y	0,746	Reliabel

(Sumber : hasil spss diolah)

Semua item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,4.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval” (Uma Sekaran 2006:299).

Koefisien determinasi atau R square sebesar 0,674. Artinya besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₁), Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) sebesar 67% sedangkan sisanya (100% - 67% = 33%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sedangkan *Standard Error of the Estimate* (SEE) adalah 0,78391 satuan, semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel terikat

Dari hasil pengujian instrumen pertanyaan dengan bantuan spss, maka dapat diperoleh suatu persamaan regresi :

$$Y = 3,215 + 0,500X_1 + 0,432X_2$$

Dalam analisa regresi ini, variabel Y adalah Kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah Disiplin Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), arti dari persamaan tersebut adalah :

- 1) Konstanta (a) = 3.215 artinya apabila tidak ada perubahan variabel disiplin kerja dan komunikasi ($X_1 + X_2 = 0$), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 3.215 satuan.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) (B_1) = 0,500 artinya jika variabel disiplin kerja naik sebanyak 1 satuan, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,500 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah ($X_2 = 0$).
- 3) Koefisien regresi Komunikasi (X_2) (B_2) = 0,432 artinya jika variabel komunikasi naik sebanyak 1 satuan, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,432 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah ($X_1 = 0$).
- 4) Dari kedua variabel bebas tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri adalah variabel disiplin kerja (X_1). Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi B_1 yaitu sebesar 0,500 yang nilainya lebih tinggi dibandingkan variabel komunikasi.

d. Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Dari hasil uji F dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa

F_{hitung} sebesar 44.388 ($F_{sig} = 0,000$), jadi F_{sig} ($0,000 < 0,05$), berarti model diterima atau dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dapat diterima, artinya secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y.

Kemudian diketahui $f_{hitung} = 44,388$ dan $f_{tabel} = 3,199$, karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($44,388 > 3,199$) maka H_0 ditolak H_a diterima, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri.

e. Uji Signifikansi Parsial (uji T)

Dari hasil uji t dapat diketahui $t_{tabel} = (0,05/2:46) = 1,678$, dan melalui pengolahan komputer program SPSS diperoleh t_{hitung} untuk $X_1 = 4,772$ dan $X_2 = 4,370$. Dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X_1)
Untuk variabel disiplin kerja (X_1) memiliki $t_{sig} = 0,000$. t_{sig} kurang dari 5 % ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kemudian diketahui $t_{hitung} = 4,772$ dan $t_{tabel} = 1,678$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,772 > 1,678$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti hipotesis "Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri" diterima. Sehingga B_1 signifikan terhadap Y, yaitu apabila X_1 naik maka nilai Y akan naik, begitu pula sebaliknya.
- 2) Variabel Komunikasi (X_2)
Untuk variabel komunikasi (X_2) memiliki $t_{sig} = 0,000$. t_{sig} kurang dari 5 % ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kemudian diketahui $t_{hitung} = 4,370$ dan $t_{tabel} =$

1,678, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,370 > 1,678$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti “Diduga ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di AHASS Setia Motor Group Kediri” diterima. Sehingga B_2 signifikan terhadap Y, yaitu apabila X_2 naik maka nilai Y akan naik, begitu pula sebaliknya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Semua item pertanyaan untuk variabel bebas dan terikat dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.9 – 4.17.
2. Hasil analisa regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y=3,215+0,500X_1+0,432X_2$ dengan R square sebesar 0,674. Artinya besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sebesar 67% sedangkan sisanya ($100\% - 67\% = 33\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja dengan nilai 0,500 satuan.
3. Pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 44.388 ($F_{sig} = 0,000$), jadi F_{sig} ($0,000 < 0,05$), berarti model diterima atau dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan $Y = a + b_1X_1+b_2X_2$ dapat diterima, artinya secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y.
4. Dari hasil uji T diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 4,772 satuan dan variabel Komunikasi (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 4,370 satuan.

Saran

Berdasarkan data yang telah ada dan pengamatan yang dilaksanakan di AHASS Setia Motor Group Kediri, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan maka pihak pemilik atau penanggung jawab perusahaan lebih memperhatikan disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan tanpa melupakan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti komunikasi serta faktor-faktor lain yang tidak tercantum. Selain itu dari faktor-faktor yang ada pihak pemilik atau penanggung jawab perusahaan juga memperhatikan kualitas dan kuantitas karyawan agar pelayanan yang dihasilkan lebih baik lagi dari sebelumnya sesuai dengan keinginan pelanggan.

Dengan adanya penelitian yang telah ada diharapkan dapat memberikan inisiatif kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Arianto, N.A. Dwi. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”, http://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+pengaruh+disiplin+kerja&btnG=&hl=id&oe=ASCII&as_sd t=0%2C5.(diakses tanggal 5 Mei 2016).
- Ghozali, Imam,(2002), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T.Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFPE.
- ,(2002), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, Malayu,(2012), *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Toko Gunung Agung.
- ,(2013), *Manajemen Sumber daya Manusia*,(Edisi revisi), Jakarta : Bumi Aksara.
- Kiswanto, M. “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda”, http://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+pengaruh+komunikasi&btnG=&hl=id&oe=ASCII&as_sdt=0%2C5.(diakses tanggal 5 Mei 2016).
- Mangkunegara, A.P., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkupawira, Sjafrri, (2003), *Sumber Daya Manusia Strategik*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Murdianto, Anang. “Analisis Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan dan Motivasi terhadap Kinerja Di PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Cabang Surakarta”, http://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+pengaruh+komunikasi&btnG=&hl=id&oe=ASCII&as_sdt=0%2C5.(diakses tanggal 5 Mei 2016).
- Purwanto, Djoko, (2010), *Komunikasi Bisnis*,(Edisi Keempat), Jakarta : Erlangga.
- Praktikum, Panduan, (2016), *SPSS Statistical Product and Service Solution*, Kediri : Universitas Islam Kadiri.
- Priyantno, Dwi, (2009), *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Mutivariate*, Yogyakarta: Gava Media.
- Rachmawati, K Ike, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Rivai, Veithzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Rofi, N, Ahmad, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT LEO Agung Raya Semarang”, http://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+pengaruh+disiplin+kerja&btnG=&hl=id&oe=ASCII&as_sdt=0%2C5.(diakses tanggal 5 Mei 2016).
- Sedarmayanti, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, (2006), *Research Methode For Business : Metodologi penelitian untuk bisnis*, Jakarta : Graha Ilmu.
- Siagian, P Sondang, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*,(cetakan ke-17), Bandung : Alfabeta.

-----,(2009), *Statistik Non-Parametrik*

untuk Penelitian, Bandung :

Alfabeta.

-----,(2009), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (cetakan ke-15), Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Suwondo, I. Diah. “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan”,http://scholar.google.co.id/scholar?q=jurnal+pengaruh+disiplin+kerja&btnG=&hl=id&oe=ASCII&as_sdt=0%2C5.(diakses tanggal 5 Mei 2016)

Wahjono, I Sentot, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.

Wibowo, (2012), *Manajemen Kinerja*, (Edisi ketiga), Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.