

Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang

Dayu Fatira, Lia Suprihartini, Dodi Dermawan

Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang, Kepulauan Riau, Indonesia

ABSTRAK : Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, data pustaka, dan referensi jurnal terdahulu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang yang berjumlah 115 karyawan dengan teknik pengambilan sampel dari populasi 162 karyawan menggunakan rumus slovin. Sedangkan analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan Menggunakan SPSS 22. Dari hasil uji Regresi Linier Berganda dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,940 atau 94,0%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa 94,0% Variabel Komunikasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. sedangkan sisanya ($100\% - 94,0\% = 6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Komunikasi secara Parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Kompensasi secara Parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, berdasarkan hasil uji secara simultan didapatkan bahwa komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama *terhadap kinerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang.*

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

ABSTRACT : *This study entitled "The Effect of Communication, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Karwikarya Graha Tanjungpinang Wisman. This study uses a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires, library data, and references to previous journals. The sample in this study were employees in the production section of PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang totaling 115 employees with sampling techniques from a population of 162 employees using the Slovin formula. While the data analysis uses Multiple Linear Regression analysis using SPSS 22. From the results of the Multiple Linear Regression test it can be seen that the Adjusted R Square value is 0.940 or 94.0%. So that it can be explained that 94.0% of Communication, Compensation and Work Discipline Variables affect employee performance. while the rest ($100\% - 94.0\% = 6\%$) is influenced by other variables not discussed in this study. The results of this study conclude that: (1) Partial communication does not have a positive effect on employee performance, (2) Partial Compensation has a positive effect on employee performance, (3) Work Discipline Partially has a positive effect on employee performance. Meanwhile, based on the results of the simultaneous test found that communication, compensation, and work discipline together on the performance of employees at PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang.*

Keywords: Communication, Compensation, Work Discipline, and Employee Performance.

Email Address : dayufatira@gmail.com

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi, karena tingkah laku mereka dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Pada prinsipnya, sumber daya manusia perlu dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Pada suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Berhasil tidaknya tujuan suatu perusahaan biasanya dapat diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai target yang diharapkan.

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

Kinerja karyawan adalah suatu bentuk pencapaian hasil kerja kepada perusahaan yang diberikan oleh karyawan. Dengan kata lain, karyawan harus berusaha memaksimalkan hasil kerja mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Produksi PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang, peneliti menemukan beberapa masalah pada kinerja karyawan yaitu, masih rendahnya kinerja karyawan dalam memaksimalkan hasil kerja mereka dalam beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi memegang peran penting dalam organisasi karena komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan yang biasanya digunakan untuk mentransfer pesan-pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi. (Purwanto, 2011:4)

Di dalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang erat, karena melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta kebijakan-kebijakan pimpinan guna tercapainya tujuan perusahaan. Dari hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan, bahwa komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan masih kurang efektif, dimana ketika para karyawan hendak melakukan aktivitas kerja. Namun tidak adanya pertemuan (*briefing*) di awal bekerja maupun di akhir pekerjaan.

Kondisi seperti ini tentu akan menjadikan para karyawan tidak tahu adanya peningkatan atau penurunan dalam proses kerja ataupun kesempatan bagi karyawan untuk melaporkan masalah apa yang terjadi saat bekerja dan bagaimana penyelesaiannya jika terjadi masalah. Hal ini juga dikaji dalam penelitian yang dilakukan oleh Adinda Citra Kusuma (2013) yang mengatakan bahwa dengan komunikasi yang efektif diharapkan organisasi bisa mendapatkan informasi yang akurat

tentang keinginan dan kebutuhan karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat dipertimbangkan dan direalisasikan keputusannya kepada karyawan. Selain itu karyawan akan merasa dihargai dan lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan target perusahaan akan tercapai.

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

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

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

menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. (Sutrisno, 2009:85)

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

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

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

Kajian Pustaka

Komunikasi

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

Menurut Robbins (2002:148) arah komunikasi terdiri dari atas 3 jenis yaitu komunikasi ke bawah, ke atas, dan lateral.

Dalam hal ini maka akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, antara lain:

1. Ke Bawah

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

2. Ke Atas

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

3. Lateral (Horisontal)

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

Kompensasi

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

Jenis-jenis Kompensasi

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

1. Kompensasi Finansial

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

a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kumulatif)

b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, dan cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial biasanya dikarenakan karier, yang meliputi peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru,

prestasi istimewa. Sedangkan kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

Disiplin Kerja

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

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

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan

karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan

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

5. Waskat

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

6. Sanksi Hukuman

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

7. Ketegasan

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

yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

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

Kinerja Karyawan

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

Indikator Kinerja

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

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

Hipotesis

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

H1: Komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

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

II. Metode Penelitian

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

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini ialah Komunikasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3). Sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

Metode Populasi Dan Sampel

Populasi

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

Sampel

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

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

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

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Variance
Komunikasi	115	28	54	43.20	6.835	46.723
Kompensasi	115	22	45	35.43	5.407	29.230
Disiplin Kerja	115	23	45	34.49	5.713	32.638
Kinerja	115	27	54	42.71	6.618	43.803
Valid N (listwise)	115					

Sumber: data diolah, 2017

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2,171 + -0,004 X_1 + 0,087 X_2 + 1,081 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji t Hitung (Uji Parsial)

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

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

1. Pengaruh variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis komunikasi menunjukkan nilai t hitung $0,181 < t$ tabel $1,98157$ dan nilai signifikan sebesar $0,857 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya komunikasi secara positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan.
 Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai t hitung $2,719 > t$ tabel $1,98157$ dan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi secara positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung $35,170 > t$ tabel $1,98157$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja secara positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F Hitung (Simultan)

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

Tabel 5
Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4702.182	3	1567.394	597.15	.000 ^b
	Residual	291.348	111	2.625		
	Total	4993.530	114			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, KOMUNIKASI, KOMPENSASI						

Sumber: data diolah, 2017

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

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.942	.940	1.620
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: data diolah, 2017

Hasil uji nilai adjusted R² adalah 0,940, hal ini berarti pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 94,0%, sedangkan sisanya (100% - 94,0% = 6%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

IV. Kesimpulan

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

1. Secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa walaupun komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, bawahan kepada atasan serta sesama rekan kerja, berlangsung kurang efektif. Namun dengan kondisi seperti ini tidak akan mengurangi atau menghambat proses kerja pada perusahaan.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan sesuai kebutuhan yang

- diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. Dengan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan memperoleh hasil kinerja yang baik.
 4. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa komunikasi, kompensasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Andayani, Novria., (2012), *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Tanjung Mulia*.
- Cahyo, Oki Dwi., (2015), *Pengaruh Kompensasi, kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Cabang Kemang Pratama Kelas III Bekasi*.
- Hardiyanto, Erwin., (2016), *Pengaruh Kepemimpinan Transformation, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada rumah Batik Rolla Jember*.
- Ghozali, Imam., (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Badan Penerbit.
- Hartatik, Puji Indah., (2014), *Mengembangkan SDM*, Jogjakarta: Laksana.
- Istijanto., (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusuma, Adinda Citra., (2013), *Analisis pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra makmur Industri*, Institut Pertanian Bogor.
- Karyoto., (2016), *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi dan Konsep*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., (2007), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Monika, Julia., (2015), *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Binjai*, Universitas Sumatera Utara.
- Purwanto, Djoko., (2011), *Komunikasi Bisnis*, Edisi Keempat, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret: Erlangga.
- Robbins, Stephen, P., (2002), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: erlangga.
- Susanta., I Wayan Niko. Et al., (2013), *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar*.
- Sugiyono., (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak., (2012), *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono., (2013), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V, Wiratna., (2015), *Metodologi Penelitian- Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustakabaru Press.
- Sari, Novika., (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMP Negeri 1 Bintan*, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Utami, Firziyanah Mustika., (2014), *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Wibowo., (2014), *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Pers.