PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN BU LIN KOTA KEDIRI

2015

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

RISKI WIDYA ADI PUTRA
NPM : 11.1.02.02.0258

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

RISKI WIDYA ADI PUTRA
NPM: 11.1.02.02.0258

Judul:

PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN BU LIN KOTA KEDIRI

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi MANAJEMEN
FE UNP KEDIRI

Tanggal: 11 Desember 2015

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo ,M.M	Drs.Edi Djoko .M.M, Mpd
NIDN. 0717066601	NIDN.0715106203

ii

Skripsi oleh:

RISKI WIDYA ADI PUTRA
NPM: 11.1.02.02.0258

Judul:

PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN, MOTIVASI DAN *PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA* RUMAH MAKAN BU LIN KOTA KEDIRI
2014/2015

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan FE MANAJEMEN UNP Kediri
Pada Tanggal: 5 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M
2. *Penguji I* : Drs.Ec.Ihcsanunudin, M.M
3. *Penguji II* : *Drs.Edy Djoko, Mpd.M.M*

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN, MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN BU LIN KOTA KEDIRI

Riski Widya Adi Putra
11.1.02.02.0258
Ekonomi Manajemen
Riskyw8@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M. dan Edy Djoko S, , M.Pd., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Riski Widya Adi Putra : Analisis Pengaruh Komunikasi Pimpinan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Bu Lin Baloweri Kota Kediri Tahun 2015.

Kata Kunci : Komunikasi Pimpinan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan halpenting yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam sebuah perusahaan,sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan baik tidaknya dalam suatu perusahaan, dibandingkan denganfaktor lainnya, karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan.Penelitian inibertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi pimpinan, motivasi, danpengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Bu Lin baik secarasimultan dan parsial.

Lokasi penelitian ini berada diRumah Makan Bu Lin Baloweri Kota Kediri. Variabel yangdigunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi pimpinan (X_1), motivasi (X_2), pengalaman kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Sumber data yang digunakan data primer. Teknikpengumpulan data dengan metode kuesioner atau angket yang dibagikan secara langsung kepada responden yaitu seluruh karyawan Rumah Makan Bu Lin. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis data disimpulkan bahwa komunikasi pimpinan, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan (positif) baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Bu Lin Baloweri Kota Kediri.

Peneliti menyarankan bagi Rumah Makan Bu Lin Baloweri Kota Kediri untuk meningkatkan dan mempertahankan komunikasi pimpinan, motivasi dan pengalaman kerja agar kinerja karyawan meningkat. Karena pada penelitian ini untuk komunikasi pimpinan terdapat hubungan kurang harmonis antar karyawan yang disebabkan adanya senioritas, untuk motivasi, pimpinan tidak memberikan pujian kepada karyawan yang berprestasi dan untuk pengalaman kerja, pimpinan harus memberi pembinaan terhadap karyawan yang tua agar bisa mengunakan teknologi sekarang. Oleh karena itu pimpinan di harapkan agar memperhatikan hal tersebut, agar kinerja karyawanya bisa lebih baik.

Kata Kunci : Komunikasi Pimpinan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini persaingan antara perusahaan sangatlah ketat sehingga masing-masing perusahaan dituntut untuk mampu memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya perusahaan yang ada dengan maksimal dan tepat terutama hubungannya dengan sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu titik yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung atau tidak langsung juga dapat mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik atau pun menjadi lebih buruk.

Salah satu cara untuk mempengaruhi karyawan adalah dengan komunikasi pimpinan karena bila pimpinan rumah makan Bu Lin melakukan komonikasi secara baik dengan karyawan otomatis karyawan akan merasa senang sehingga kinerjanya meningkat

Tetapi pada kenyataanya banyak perusahaan yang bergerak dibidang kuliner yang kurang memperhatikan masalah karyawanya mulai dari cara berkomonikasi dengan karyawanya yang cenderung kurang dimengerti sehingga menyebabkan kekeliruan pemahaman pada karyawan, serta kurangnya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawanya sehingga menyebabkan turunya kinerja karyawan dan juga kuranganya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan akan tidak dapat menyelesaikan masalah yang ada ditempat kerja secara maksimal sehingga akan mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Rumah Makan Bu Lin yang beralamat di Desa Balowerti Kecamatan Kota Kota Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner dan memiliki perusahaan cabang lain yang berada di beberapa Mall besar di Kota Kediri, idealnya perusahaan kuliner seperti Rumah makan Bu Lin yang termasuk terbesar di wilayah kota Kediri agar bisa bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner contonya sop ayam Klaten dan ayam bakar KQ5. Apabila rumah makan Bu Lin menginginkan kinerja karyawanya baik harus memenuhi beberapa faktor yaitu komunikasi pimpinan, motivasi dan pengalaman kerja guna memperoleh kinerja karyawanya baik agar mencapai tujuan perusahaan yang dinginkan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain yaitu:

1. Komunikasi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Bu Lin Desa Baloweti Kota Kediri.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Bu Lin Desa Baloweti Kota Kediri.
3. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Bu Lin Desa Baloweti Kota Kediri.
4. Komunikasi pimimpinan, motivasi, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Bu Lin Desa Baloweti Kota Kediri

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Menurut Gomes (2003:160), kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari

usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan karyawan (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat berarti performansi yang baik akan menjadi *feedback* bagi usaha atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Menurut Hasibuan (2007:195), kinerja karyawan adalah kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komunikasi Pimpinan

Menurut Amir (2006:33), komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan, pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung arti yang dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan kepada penerima pesan.

Menurut Mulyana (2007:68), komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambang-lambangverbal) untuk mengubah perilaku orang lain. Sedangkan menurut Sikula dalam Mangkunegara (2005:23), komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang,dari suatu tempat ke orang lain.Secara umum komunikasim dapat di artikan sebagai pengiriman dan pemerimaan pesan atau berita antaradua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Motivasi

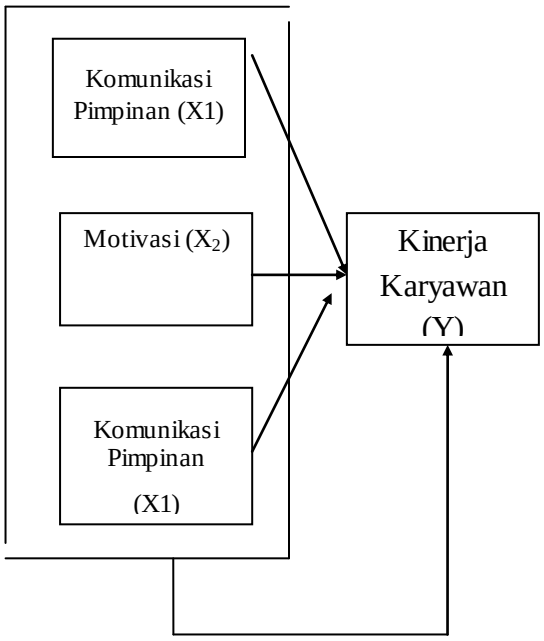
Pengertian motivasi menurut Swanburg (2006:77), motivasi adalah konsep yang menggambarkan baik kondisi ekstrisik yang merangsang perilaku tertentu dan respon *intrisik* yang menampakan perilaku-perilaku manusia. Motivasi menurut Poerwodarminto (2006:51), motivasi adalah kecenderengan yang timbul pada diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar melakukan tidakan dengan tujuan tertentu atau usaha–usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Sinungan (2005:134), motivasi adalah keadaan kewajiban dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau mennyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan

Penelitian Terdahulu

1. Dinda Lestari (2012) dengan judul “Analisis PengaruhGaya Kepemimpinan ,Komunikasi Pimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden swalayan kediri
2. Muhamad Aditya Rafik (2011) dalam judul “ruh Motivasi dan Komunikasi pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Golden swalayan kediri
3. Satria Bagus (2012) dalam judul Analisis Pengaruh Pengalaman kerja,motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Semoga jaya fasion jalan Dhoho Kediri

4. **Kerangka Berpikir**



Gambar 1
Kerangka Konsep

Hipotesis

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bu Lin Balowerti Kota Kediri.

H2: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bu Lin Balowerti Kota Kediri..

H3: Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bu Lin Balowerti Kota Kediri.

H4: Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi pimpinan, motivasi, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bu Lin Balowerti Kota Kediri.

METODE PENELITIAN

Teknik dan Pendekatan Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu korelasi. Menurut Reksoatmodjo (2007:129), "penelitian dengan korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel". Sedangkan Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2006:147), "kuantitatif" adalah "penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik".

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada Rumah Makan Bu Lin yang berlokasi di Desa Baloweri, Kecamatan Kota, Kota Kediri selama 4 bulan terhitung bulan juli –oktober 2015

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2014:80), "populasi" adalah "suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya".Menurut

Arikunto (2006:130), "sampel" adalah "bagian atau wakil populasi yang diteliti". Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada rumah makan Bu Lin kota kediri yang berjumlah 50 orang dengan mengunakan metode kuesioner

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengambilan Data

Menurut Sugiyono (2014:93), "*skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini, menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, yang diukur dengan menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*) dengan tingkatan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel.Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas suatu kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. "Kuesioner" adalah "daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna" (Sugiono, 2014:25).

Teknik Analisa Data

1. Analisis Kuantitatif
   a. Uji asumsi klasik :uji normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.
   b. Analisa regresi linier berganda

Menurut Ghozali (2011:166), "analisis regresi berganda" merupakan "teknik analisis yang digunakan dalam menganalisa hubungan dan pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas". Teknik analisis regresi berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus dalampersamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan konstan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1, X_2, X3 = Komunikasi Pimpinan (X1), Motivasi (X2), Pengalaman kerja (X3)

e =Kesalahan prediksi (*standard error*).

c. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97), "koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2)". Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$.Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

d. Uji hipotesis

1) Uji t(parsial)

Menurut Ghozali (2011:98), "pengujian ini dilakukan guna untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen". Pada Uji t (parsial) ini memilikitingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

2) Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2011:98), "pengujian ini dilakukan guna untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara simultan (menyeluruh) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen".Pada uji F(simultan) ini memilikitingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Makan Bu Lin berdiri pada tahun 2001 dan pendirinya yaitu Ibu Lina. Pada awalnya berdirinya, rumah makan ini sangatlah sederhana dan karyawanya pun hanya 2 orang yaitu seorang juru masak dan pelayan.Seiring perkermbangan jaman, rumah makan ini pun berkerkembang dengan pesat dan mulai dikenal banyak orang, karena memiliki rasa yang khas dengan selera orang Jawa Timur. Rumah Makan Bu Lin sekarang sudah membuka cabang di antaranya di Kediri Mall, dijalan Pahlawan Kusuma Bangsa dan di dekat Taman sekartaji.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Vailiditas

Berdasarkan tabel di bawah, dapat diketahui bahwa nilai dari hasil uji r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	R hitung	R tabel	Ket
Komunikasi Pimpinan	X1.1.1	0,621	0,2732	valid
	X1.1.2	0,609		
	X1.2.1	0,561		
	X1.2.2	0,567		
	X1.3.1	0,639		
	X1.3.2	0,526		
	X1.4.1	0,636		
	X1.4.2	0,497		
Motivasi	X2.1.1	0,649		
	X2.1.2	0,489		
	X2.2.1	0,477		
	X2.2.2	0,598		
	X2.3.1	0,699		
	X2.3.2	0,717		
	X2.4.1	0,547		
	X2.4.2	0,500		
	X2.5.1	0,392		
	X2.5.2	0,611		
Pengalman kerja	X3.1.1	0,646		
	X3.1.2	0,596		
	X3.2.1	0,702		
	X3.2.2	0,789		
	X3.3.1	0,657		
	X3.3.2	0,724		
Kinerja Karyawan	Y1.1.1	0,638		
	Y1.1.2	0,643		
	Y1.2.1	0,577		
	Y1.2.2	0,637		
	Y1.3.1	0,621		
	Y1.3.2	0,717		
	Y1.4.1	0,512		
	Y1.4.2	0,525		
	Y1.5.1	0,558		
	Y1.5.2	0,511		
	Y1.6.1	0,291		
	Y1.6.2	0,280		

Sumber: data primer diolah, 2015

2. **Uji Reliabitas**

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Standar Reliabilitas*	Ket.
Komunikasi Pimpinan	0,721	0,60	Reliabel
Motivasi	0,769	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja	0.774	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0.801	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2015.

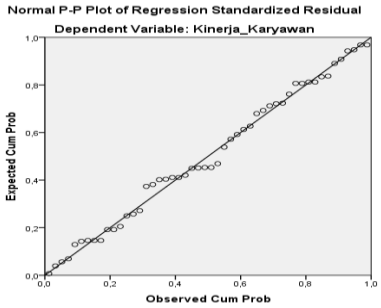
Nilai *cronbach's alpha*s emua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan variabel komunikaasi pimpinan, motivasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan semua dinyatakan baik sebagai alat ukur variabel.

Analisa Data

1. Uji Asumi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 2



Uji normalitas

Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titi-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolonieritas

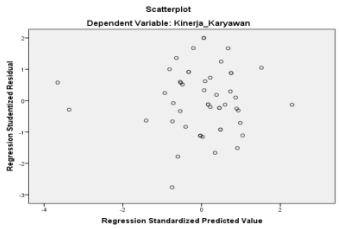
Variabel	Nilai VIF	Ket.
Komunukasi Pimpinan(Xl)	1,579	Bebas Multikolinearitas
Motivasi (X2)	2,317	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X3)	1,782	

Sumber: data primer diolah, 2015.

Dari tabel di atasterlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antar variabel bebas/*independent*dalam model.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah, 2015.

Hasil dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dalam hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan

Uji Autokorelasi

Tabel 4
Uji Autokorelasi*Durbin Watson*

Mode	Std. Error of the Estin	*Durbin-Watson*
1	3,031	2,146

Sumber : Diolah dari data primer, 2015.

Du < DW < 4 – Du

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 2,146, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 50 dan k = 3 adalah batas bawah (dl=1,421 dan du=1,674) dan batas atas (4-du =). Dari data diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

1,674<2,146<2,326

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

konstan.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,858	3,788		,227	,822
Komunikasi_Pimpinan	,272	,135	,211	2,021	,049
Motivasi	,553	,139	,501	3,966	,000
Pengalaman_Kerja	,371	,171	,240	2,170	,035

Sumber: data primer diolah, 2015.

Komunikasi pimpinan :

Nilai sig. 0,049< 0,05 menjelaskan bahwa variable komunikasi pimpinan secara parsial ada pengaruh yang signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk **Hipotesis Pertama** (H1) diterima.

Motivasi

Nilai sig. 0,000 < 0,05 menjelaskan bahwa variable motivasi secara parsial ada pengaruh yang signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk **Hipotesis Kedua** (H2) diterima.

Pengalaman kerja

Nilai sig. 0,035< 0,05 menjelaskan bahwa variable pengalaman kerja secara parsial ada pengaruh yang siginifikan (positif) terhadap kinerja karyawan untuk **Hipotesis Ketiga** (H3) diterima.

f. **Uji F(Simultan)**

Tabel 8
Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1080,534	3	360,178	33,054	,000[b]
	Residual	501,246	46	10,897		
	Total	1581,780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Komunikasi_Pimpinan, Motivasi

Sumber: data primer diolah, 2015.

Berdasarkan dari tabel 4.15 di atas ini menunjukkan hasil uji dari ANOVA atau F Test bahwa hasil F hitung yang diperoleh sebesar33,054 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukan bahwa dengan tingkat signifikansi 0,000< 0,05 (5%) berarti bahwa komunikasi pimpinan, motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. **Pengaruh Komunikasi Pimpinan (positif) Terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan dari hasil analisis data secara statistik yang telah dilakukan, maka hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi pimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan komunikasi yang baik dan bisa dipahami pimpinan dapat menyalurkan pendapatnya atau ide-idenya untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu perkerjaan agar lebih baik.

   Temuan ini konsisten dengan teori Mulyana (2007:68) "Komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambang-lambang verbal) untuk mengubah perilaku orang lain".

   Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinda Lestari (2012) bahwa komunikasi pimpinan mempunyai pengaruh singnifikan (positif) terhadap kinerja karyawan di Golden Swalayan Kediri.

2. **Pengaruh Motivasi (positif) Terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan dari hasil analisis data secara statistik yang telah dilakukan, maka hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

   Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan sangatlah penting karena dengan memotivasi karyawan, akan meningkatkan kinerjanya motivasi yang dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawan, berupa gaji yang cukup, bonus, rasa aman dalam melakukan perkerjaan serta kebutuhan akan penghargaan atau aktualisasi diri apabila semua terpenuhi maka otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

   Temuan ini konsisten dengan teori Hasibuan (2011:143) " Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan".

   Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Aditya Rafik (2011) bahwa motivasi mempunyai pengaruh singnifikan (positif) terhadap kinerja karyawan di Golden Swalayan Kediri..

3. **Pengaruh Pengalaman Kerja (positif) Terhadap Kinerja Karyawan**

   Berdasarkan dari hasil analisis data secara statistik yang telah dilakukan, maka hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja dalam perusahaan mempunyai perangruh yang singnifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja yang baik, seorang karyawan bisa menghadapi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja, serta menghadapinya dengan tenang.

Sehingga hal ini konsisten dengan teori Manulang (1984:15) "Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan".

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Satria Bagus (2012) bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh singnifikan (positif)terhadap kinerja karyawan di Semoga Jaya fashion jalan Dhoho Kediri.

4. Pengaruh Komunikasi Pimpinan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja (positif) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan (positif) antara komunikasi pimpinan (X1), motivasi (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan komunikasi yang baik dengan karyawan, serta memberikan motivasi terhadap karyawan dan selalu memperhatikan tetang pengalaman kerja karyawan makaakan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sehingga hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian initerdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel komunikasi pimpinan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komunikasi pimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jikakomunikasi pimpinan bisa berjalan dengan baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik di Rumah makan Bu Lin.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bearti, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan baik maka kinerja karyawan akan menjadi baik pada Rumah makan Bu Lin.
3. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika, pengalaman kerja yang baik maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pada Rumah Makan Bu Lin,
4. Secara bersama komunikasi pimpinan,motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan positif

terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Bu Lin.

Saran

1. Saran bagi Instansi

a. Pada faktor komunikasi pimpinan, pada perusahaan ini perlu mempertahankan bahkan meningkatkan dengan cara melakukan meningkatkan hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan tapi karyawan pada Rumah Makan Bu Lin terkadang ada sedikit masalah yaitu adanya senioritas pada karyawan yang menyebabkan karyawan baru merasa tidak nyaman diharapkan ke depannya perusahaan bisa menyelesaikan permasahan tersebut

b. Pada faktor motivasi, diharapkan pimpinan perusahaan bisa mempertahankan dan meningkatkan karena motivasi yang dilakukan oleh perusahaan ini pada umumnya sudah baik namun yang perlu ditingkatkan yaitu pada pemberian pujian karyawan yang berperstasi dimana diharapkan untuk ke depanya Rumah Makan Bu Lin bisa memperhatikan permasalahan tersebut guna meningkatkan kinerja karyawanya.

c. Pada faktor pengalaman kerja salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan pengalaman kerja menjadikan karyawan mampu menyelesaikan permsalahan yang terjadi disaat berkerja. Dilihat yang terjadi pada Rumah Makan Bu Lin karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lama mereka cukup cekatan, tapi ada permasalahan yang terjadi yaitu adanya beberapa karyawan yang sudah tua mereka kurang bisa mengunakan beberapa alat yang baru karena semua mengunakan tekhologi, diharapkan pimpinan pada Rumah Makan Bu Lin bisa mengajarkan tekhologi yang baru pada karyawan yang sudah tua.

d. Pada factor kinerja karyawan sudah baik dan karyawanpun merasa senang dalam berkerja tapi pada karyawan Rumah Makan Bu Lin. karyawan merasa sulit untuk berkembang karena hal yang setiap hari dilakukan sidikit monoton serta ada beberapa karyawan yang mempunyai sikap senioritas sehingga karyawan baru kurang nyaman dalam berkerja, oleh sebab itu diharapkan pimpinan Rumah Makan Bu Lin bisa mengambil langkah yang bijak guna mempertahankan perusahaan yang selama ini sudah berkermbang dengan pesat.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Untuk kegiatan penelitian selanjutnya diharapkan melakukan pengembangan model penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar dari variable dalam penelitian ini seperti komunikasi pimpinan, motivasi dan pengalaman kerja dalammenganalisisfaktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan pula melakukan penelitian pada obyek yang lebih luas dengan mengambil obyek pada perusahaan lain serta mengutamakan perusahaan dengan jumlah karyawan atau populasi yang lebih banyak dari penelitian ini, sehingga dengan diambilnya sampel yang lebih banyak nantinya akan lebih meyakinkan hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut. Hal ini di maksudkan agar supaya lebih lengkap dan

lebih menarik lagi untuk dibaca guna dijadikan sumber referensi.

DAFTAR PUSATAKA

Arikunto, S. 2006. *Prosedur PenelitianSuatu PendekatanPraktik*. Jakarta: PT RinekaCipta.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur PenelitianSuatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT RinekaCipta.

As'ad. 1991. *Psikologi Industri*.Yogyakara: Liberty.

Dharma, Agus. 2003. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*. Bandung: Sinar Baru

Gomes, Faustino Cordos. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Foster,Bill. 2004. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Yogjakarta: BPFE

Ghozali, Imam. 2011.*AplikasiAnalisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani, 1994. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber DayaManusia*.Yogyakarta : BPFE.

Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rineka Cipta.

Mangkunegara, A.A.A.P. 2005.*Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung : PT Rafika Aditama.

Mangkunegara,A.A.A.P.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* .Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Mathis, Robert L dan Jackson, John. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta :SalembaEmpat.

Mulyana, Deddy. 2007. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Rosda.

Mustaqim. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Gadjah Mada University Press.

Poerwadarminto. W. J. S. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka

Pratminigsih, Sri Astuti. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Cetakan pertama. Yogjakarta: Graha Ilmu

Purba, Amir dkk.2006.*Pengantar Ilmu Komunikasi*.Medan : Pustaka Bangsa Press

Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 1984, Manajemen Personalia. Yogyakarta: Edisi III BPFE.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P dan Judge. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.

Sinungan M. 2003. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara

Siswanto, B. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja :Rancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan Unsure TenagaKerja*. Bandung :Sinar Baru.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifdan R&D*. Bandung :Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta : PT Kencana Prenada Media Group.

Swanburg, R.C. 2006. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen*. Terjemahan. Jakarta: EGC

Trijoko. 1980. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja*. Jakarta

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta :Rajawali Pers.

Widjaya. (2000). *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta : Rineka Cipta.

Wursanto, IG. 1991. *Manajemen Kepegawaian*.Cet. III.Jakarta: Kanisius.