JURNAL

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV SUBUR JAYA KAB.TULUNGAGUNG

The Influence Of Compensation, Motivation And Communication On Employee Performance In The Fertile CV Subur Jaya Kab.Tulungagung

Oleh:

TRI AMELIYA

12.1.02.02.0194

Dibimbing oleh :

1. Dr. H. Samari., MM

2. Amat Pintu Batu., MM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: TRI AMELIYA
NPM	: 12.1.02.02.0194
Telepun/HP	: 085735949766
Alamat Surel (Email)	: Triamelia_lia@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Subur Jaya Kab.Tulungagung
Fakultas – Program Studi	: EKONOMI/ MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kota Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 02 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H. Samari,. M.M 0712026201	Amat Pintu Batu., M.M 0725075601	Tri Ameliya 12.1.02.02.0194

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KIINERJA KARYAWAN DI CV SUBUR JAYA KAB.TULUNGAGUNG

TRI AMELIYA
NPM:11.1.02.02.0194
Ekonomi - Manajemen
Triameliya_lia@gmail.com
Dr. H. Samari., M.M [1] dan Amat Pintu Batu., M.M [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya sumber daya yang berpengaruh terhadap aktivitas suatu organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan dalam perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang cukup, motivasi baik serta menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Subur Jaya Kab.Tulungagung? (2) adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV Subur Jaya Kab.Tulungagung? (3) adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Subur Jaya Kab.Tulungagung? (4) adakah pengaruh kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Subur Jaya Kab.Tulungagung?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Dimana dikatakan simple karena pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 1,758. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t -,092. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 1,071. Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai Fhitung > Ftabel yaitu 8,038 > (3,36)=2,87 berati semakin tinggi Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi secara simultan maka semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian disarankan bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik, apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengembangkan hasil yang telah dicapai di penelitian ini dengan mengembangkan penelitian menggunakan variabel lain selain kompensasi, motivasi dan komunikasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Komunikasi dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi atau perkembangan global saat ini menuntut tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan juga berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengolah dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya seperti modal, material serta mesin guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga memerlukan daya lain yaitu sumber daya manusia berupa karyawan.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi diantara sumber daya yang lainnya. Manusia dalam hal ini adalah pegawai / karyawan yang berperan sebagai penggerak utama untuk menjalankan fungsi organisasi dan mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu semua organisasi memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hasibuan (2005:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dua dari sekian banyak faktor yang merupakan bagian dari kinerja yang juga merupakan ukuran baik buruknya kinerja seseorang adalah kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

CV.Subur Jaya yang bergerak dibidang produksi dan pengiriman makanan berupa mie instan ini mengalami masalah tentang kinerja karyawannya. Dalam studi awal peneliti menemukan sering terlambatnya pengiriman barang yang diminta oleh konsumen dan kurangnya kualitas yang kurang sehingga mendapat komplain dari para konsumen yang memesan barang tersebut. Dan yang tidak kalah penting lagi organisasi juga harus memperhatikan segala bentuk komunikasi yang terjadi dalam

lingkungannya, baik lingkungan internal maupun eksternal dari organisasi tersebut. Melalui komunikasi akan terjadi suatu koordinasi yang baik dari seluruh unit-unit kerja atau bagian yang ada dalam organisasi.“Riset menunjukkan bahwa komunikasi yang jelek paling sering disebut sebagai sumber konflik antar pribadi. Mengingat hampir 70 persen dari jam kerja dalam sebuah organisasi digunakan untuk berkomunikasi, seperti menulis,

membaca, berbicara, mendengar" (Robbins, 2003;4). Jadi, bisa dikatakan komunikasi yang efektif merupakan salah satu hal yang bisa menunjang bawahan bersemangat.

Tiga faktor tersebut diatas, seperti yang dijelaskan dan dikatakan oleh para ahli akan mempengaruhi kinerja karyawan. Atas dasar latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian **"Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Subur Jaya Kab.Tulungagung".**

II. METODE

1. Jenis Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Teknik deskriptif adalah teknik yang memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum Sugiyono (2007:29).

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif menuju kuantitatif, artinya data diperoleh dari para responden melalui kuesioner yang sifatnya kualitatif. Data kualitatif ini kemudian dikuantitatifkan dengan cara memberi nilai pada setiap jawaban responden.

Data kuantitatif ini kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis statistik melalui beberapa tahap, meliputi pengolahan data, pengorganisasian data dan penemuan hasil.

3. Tempat Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini tempat penelitian berlokasi di Jln. Raya Ngantru, Ds.Kepuhrejo, Kec.Ngantru 66252 Kab.Tulungagung, yaitu CV Subur Jaya sebagai objek penelitian. Alasan peneliti mengambil tempat ini sebagai objek penelitian yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang makanan ini perlu diteliti agar manajemen mengetahui kelemahan dan kelebihan perusahaan dalam mengatur karyawan untuk kemudian bisa memeperbaiki. Selain itu jarak dari peneliti ke perusahaan juga cukup mudah dijangkau sehingga tidak memerlukan banyak waktu untuk sampai ke tempat penelitian.

4. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan

terhitung mulai bulan Mei-Juli 2017. Dimulai dari pengajuan judul, penelitian, hingga ditemukan hasil penelitian.

5. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2008:80). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi penelitian adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti di wilayah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini yang dimaksud adalah karyawan CV.Subur Jaya yang berjumlah 65 orang. Karakteristik dari popluasi ini dikategorikan homogen baik dari segi pendidikan yang rata-rata lulus SMA maupun dari segi latar belakang ekonomi keluarga yang juga rata-rata kelas menengah ke bawah.

6. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2008:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2001:120), besar kecilnya sampel yang diambil dalam penelitian, biasanya ditentukan atas pertimbangan waktu, tenaga dan biaya yang ditanggung oleh peneliti. Karena alasan itulah besar kecilnya sampel penelitian itu berbeda-beda. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Dari sini peneliti mengambil kesimpulan dengan menggunakan semua populasi yakni sebanyak 65 sampel sebagai subyek penelitian yang disebut sampel jenuh.

7. **Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data.**

Menurut Sugiyono (2008:102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, karena mengukur fenomena sosial, dalam hal ini persepsi atau pendapat para karyawan CV.Subur Jaya terhadap kompensasi, motivasi, komunikasi dan kinerja.

Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini, menggunakan instrumen penelitian berupa

kuesioner yang diukur dengan menggunakan metode skala likert (*likert)*. Instrumen penelitian (kuisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reiabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabel kuisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisioner).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Menurut Sugiyono (2014:25), Kuisioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut Ghozali, (20011:52). Pada uji validitas, Agar kuesioner yang telah disusun siap untuk diedarkan maka peneliti telah mengedarkan kuisioner tersebut kepada seluruh pegawai yaitu sebanyak 30 orang sebagai uji coba dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.0

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:48), uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variable. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas delakukandenganmenggunakan teknik *alpha Cronbach* yang menggunakan progam SPSS 23.0.

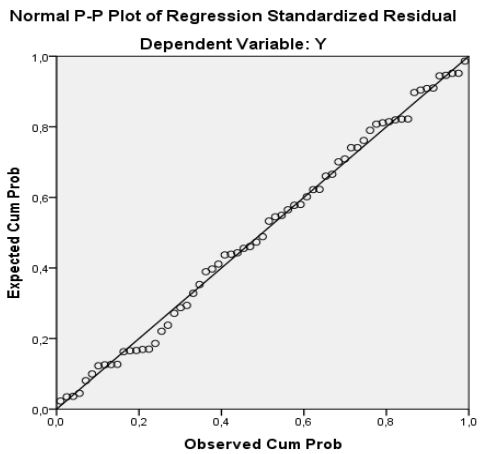
III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik normal p-p

plot. Pada grafik normal p-p plot, model mmenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada curva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot. Kurva normal p-p plot untuk pengujian normalitas regresi linear antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :



Gambar Grafik Normal p-p Plot

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

2. Uji Multikolinearitas

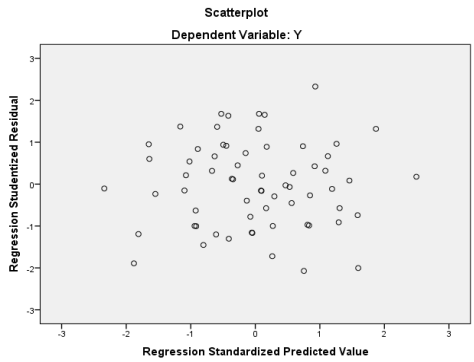
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi value atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas dan juga sebaliknya (Ghozali, 2011: 106). Nilai VIF dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,334	2,911
2	Motivasi	0,230	4,353
3	Komunikasi	0,165	6,060

Dari tabel diatas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikoliniearitas antar variabel bebas atau *independent* dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana juga pada gambar berikut :



Gambar hasil
uji Heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Tabel
Autokerelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532 [a]	.283	.248	2.7868	1.972

Pada tabel diatas nilai durbin watson (dw) yang dihasilkan adalah 1,972. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara du (1,6589/1,66) s/d 4 – du (4 – 1,66 = 2,34) sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 23 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel
Analisis linear berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	4.211	2.191		1.922	.066		
	Fasilitas Kantor	.719	.189	.762	3.810	.001	.163	1,012
	Motivasi Kerja	1.130	.270	1.747	4.181	.000	.037	1,005
	Disiplin Kerja	.756	.185	1.815	4.092	.000	.033	1,016

Persamaan regresi linier : Y = 9,363 + 0,270$_{x1}$+ -0,014$_{x2}$ + 0,258$_{x3}$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta (a), bernilai 4,600 merupakan konstanta (nilai tetap) yaitu perkiraan dari kinerja karyawan jika variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) dan komunikasi (X3) mempunyai nilai sama dengan nol, maka kinerja karyawan nilainya adalah 9,363.

Koefisien regresi kompensasi (β_1), bernilai 0,270 artinya jika faktor Koefisien regresi kompensasi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,270 satuan dengan asumsi faktor lain konstan.

Koefisien regresi motivasi (β2), bernilai -,014 artinya jika faktor motivasi meningkat satu satuan, maka

akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -,014 satuan dengan asumsi faktor lain konstan.

komunikasi (β3), bernilai 0,258 artinya jika faktor komunikasi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,258 satuan dengan asumsi faktor lain konstan.

C. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Hasil koefisien kompensasi, motivasi dan komunikasi dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel

koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.532[a]	.283	.248

Suatu R^2 sebesar 0,283 tersebut suatu kecocokan sempurna, sedangkan R2 yang bernilai nol tidak ada hubungan antara variabel kinerja karyawan dengan kompensasi, motivasi dan komunikasi. Pada persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,283 atau 28,3% berarti kompensasi, motivasi dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 28,3% sedangkan sisanya 72,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan.

D. Pengujian Hipotesis

a). Uji t

Tabel

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	4.211	2.191		1.922	.066		
	Fasilitas Kantor	.719	.189	.762	3.810	.001	.163	1,012
	Motivasi Kerja	1.130	.270	1.747	4.181	.000	.037	1,005
	Disiplin Kerja	.756	.185	1.815	4.092	.000	.033	1,016

a. Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat pada kolom koefisien model 1 terdapat Sig 0,084 > 0,05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel kompensasi mempunyai t hitung 1,758 dengan t tabel 2,021 jadi t hitung < t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan dan dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Terlihat pada kolom koefisien model 1 terdapat Sig 0,927 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel lingkungan kerja mempunyai

t hitung -,092 dengan t tabel 2,021 jadi t hitung < t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan dan dapat disimpulkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat pada kolom koefisien model 1 terdapat Sig 0,288 > 0,05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Variabel komunikasi mempunyai t hitung 1,071 dengan t tabel 2,021 jadi t hitung > t tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan dan dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji F

Tabel Uji F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	187.278	3	62.426	8.038	.000[b]
Residual	473.737	61	7.766		
Total	661.015	64			

Dari perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 8,038 > F tabel (3,36) = 2,87 atau nilai sig = 0,000 < dari 0,05 berarti secara bersama-sama kompensasi (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya tinggi rendahnya kompensasi bagi karyawan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 1,758 yang lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05. Hal ini disebakan karena hubungan yang terjadi antara variabel kinerja karyawan dengan kompensasi tinggi. Hubungan ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,270.

Sifat pengaruh yang positif menunjukkan bahwa, apabila kompensasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan

juga semakin naik. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sumarno (2010), bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berdasarkan hasil pengolahan yang menunjukkan hasil uji t sebesar -,092 yang lebih kecil dari nilai alpha (α) 0,05. Berdasarkan hal tersebut, sehingga hubungan tersebut menjadi tidak berarti. Hubungan ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar -.014.

Sifat pengaruh yang bertanda posotif menunjukkan bahwa, apabila motivasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga semakin naik. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2010), bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi merupakan suatu kebutuhan seseorang dalam kehidupan sehari-hari bahkan dalam lingkungan kerja juga merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada tabel 4.12 membuktikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan tehadap kinerja karyawan.

Artinya komunikasi ini bisa digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Ini didasarkan pada hasil uji t sebesar 1,071 yang lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05. Hal ini disebakan karena hubungan yang terjadi antara variabel kinerja karyawan dengan komunikasi tinggi. Hubungan ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,258.

Sifat pengaruh yang positif menunjukkan bahwa, apabila komunikasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga

semakin naik. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuni (2007), bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.

4. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Regresi Linear Berganda, di peroleh nilai F hitung sebesar 8,038 lebih besar dari F tabel yaitu 2,87 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Subur Jaya Kab.Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa dengan dengan adanya kompensasi, motivasi dan komunikasi yang cukup maka akan meningkatkan kinerja karyawan di CV Subur Jaya Kab.Tulungagung.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Subur Jaya Kab.Tulungagung.
2. Tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Subur Jaya Kab.Tulungagung.
3. Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV Subur Jaya Kab.Tulungagung.
4. Secara simultan bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berati jika Kompensasi, Motivasi dan Komunikasi meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

F. Saran

a. Saran Bagi Perusahaan

Diharapkan CV.Subur Jaya Kab.Tulungagung dapat mempertahankan komunikasi yang baik dan kompensasi yang cukup serta memberikan motivasi kepada para karyawan, sehingga kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi.

b. Saran Bagi Konsumen

Diharapkan agar konsumen dari perusahaan tersebut bisa terus menjalin kerjasama dengan perusahaan dan menjadikan perusahaan ini semakin maju dengan bertambahnya konsumen yang setia menikmati hasil dari perusahaan tersebut.

c. Saran Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa lebih mengembangkan hasil yang telah dicapai peneliti saat ini, bahkan lebih baik menambah indikator-indikator baru yang kiranya mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2001, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi III, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Djarwanto, dan Subagyo, P. 2000, *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE UGM.

Ghozali, I. 2005, *AplikasiAnalisis Multivariate Dengan Program SPSS*.Semarang : UNDIP.

Hasibuan, MSP. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

_____, Malayu S.P. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Kusuma, BA. 2009, *Analisis pengaruh pengetahuan ketrampilan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai* (Studi pada Dinas Kesehatan Kota Surakarta), Skripsi Program Sarjana S1 Program Fakultas Ekonomi, STIE Adi Unggul Bhirawa, Surakarta.

Mangkunegara, AA. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, AS. 2000, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.

Priyatno, D. 2008, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data & Uji Statistik*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Mediakom.

Rachmawati, IK. 2008,*ManajemenSumberDayaManusia*, EdisiPertama, Yogyakarta :CV. Andi Offset.

Rivai,V. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2007,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Bumi Aksara.

Simanjuntak , PJ.2001, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

Singarimbun, M dan Effendi, S. 1995,*Metode Penelitian Survai*, Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan. Bandung*: CV Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan. Bandung*: CV Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan. Bandung*: CV Alfabeta.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta PT Bumi Aksara.

Veithzal, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Reksoatmodjo, Tedjo N. 2015. Statistika. Bandung: Rafika Aditama.

Arep dan Tanjung. 2010. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.