



## **PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KEPUASAN KERJA, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR STIE IBNU SINA BATAM**

### **"THE EFFECT OF RESPONSIBILITY, WORK SATISFACTION, COMMUNICATION AND DISCIPLINE OF WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF STIE IBNU SINA BATAM".**

**Dr. Suyono**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ibnu Sina Batam.

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out (1) to determine the effect of responsibility on employee performance (2) to determine the effect of job satisfaction on employee performance (3) to determine the effect of communication on employee performance (4) to determine the effect of work discipline on employee performance (5) To find out the effect of responsibility, job satisfaction, communication and work discipline together on employee performance.*

*The method that I use in the preparation of this thesis is descriptive analysis method, which is a research method with interview techniques, observation, literature study, and data sources. Whereas to analyze the data obtained, a comparison was made between the data in the field and the library data, then an analysis was made to draw conclusions.*

*The results of research and data processing show that Based on the results of the t test, the variable responsibility (X1) has a significant effect on performance employee. job satisfaction has an effect on employee performance. communication communication had a significant effect on employee performance. work discipline has an effect on employee performance. responsibility, job satisfaction, communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *responsibility, job satisfaction, communication, work discipline and employee performance*

#### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Lewa dan Subowo, 2005: 130). As'ad (2005: 140) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sesuatu yang berpengaruh dengan yang dihasilkan seseorang dari perilaku kerjanya. Orang

dengan tingkat kinerja yang tinggi disebut produktif, sebaliknya orang yang tingkat kerjanya rendah, tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif atau berkinerja rendah.

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan / Instansi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut

merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan konsep yang sangat penting untuk dipahami dan dipenuhi oleh setiap pengelola organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari karyawan dalam memandang pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya, menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dalam pekerjaannya biasanya ditunjukkan dengan sikap tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi. Dari segi organisasi, kepuasan kerja merupakan kepuasan manusiawi, rasa aman dan kesejahteraan pegawai yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan kerja dapat melakukan hal-hal yang dapat menghambat kinerja perusahaan, contohnya: datang terlambat absensi (Satria, 2010). Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (As'ad, 2011) menyebutkan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari perhatian pemimpin dalam pemberian motivasi, serta kepuasan dari pada karyawan, sehingga pemahaman akan kepuasan dan motivasi kerja sangatlah penting. Hasil penelitian yang dapat dijadikan pertimbangan adalah penelitian yang dilakukan oleh Sujadi (2009) menunjukkan bahwa karakteristik

personal, jenis kelamin dan pendidikan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan tenaga edukatif terhadap pimpinan. Karakteristik personal jabatan fungsional berpengaruh signifikan pada kepuasan kompensasi yang diterima mereka.

Karakteristik personal pendidikan berpengaruh secara signifikan pada kepuasan terhadap pekerjaan. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang menyangkut aspek nilai-nilai kemanusiaan secara umum dan secara khusus dapat meningkatkan keuntungan finansial individual yang merupakan faktor utama penentu perilaku karyawan. Bavendam (dalam Priyono, 2009) pada penelitian yang dilakukan menyimpulkan perilaku karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan kontribusi positif seperti: (1) Karyawan menjadi yakin bahwa organisasi atau perusahaan akan memberikan kepuasan pada mereka dalam jangka waktu yang lama. (2) Karyawan menjadi peduli terhadap kualitas kerja mereka (3) Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi; (4) Karyawan memiliki kinerja yang tinggi; (5) Karyawan menjadi lebih produktif. Diperkuat oleh penelitian Priyono (2009) yang menyatakan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab, kepuasan kerja, komunikasi dan disiplin kerja Secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada STIE Ibnu Sina Batam.

### **Teori Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja

adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

T. Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* juga mengemukakan bahwa ” Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik pada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Schererhon, Hunt dan Osom (1998, hal...), kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedang kualitas menyangkut kerapihan dan kesempurnaan pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Menurut Judith R Gardon (1998, hal...), kinerja adalah salah satu fungsi kemampuan pekerjaan dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerjaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono, (1998, hal...), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hadari Nawawi (2003, hand-out: *Evaluasi Kinerja untuk mengembangkan prestasi para pekerja yang potensial*), menyatakan bahwa prestasi kerja itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas serta (c) peran dan tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi faktor – faktor tersebut maka makin besar prestasi kerja atau kinerjanya.

## Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab menurut kamus bahasa indonesia adalah, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya, dan menanggung akibatnya.

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja. tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian hidup manusia, bahwa setiap manusia di bebani dengan tanggung jawab. apabila di kaji tanggung jawab itu adalah kewajiban yang harus di pikul sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat.

Tanggung jawab adalah ciri manusia yang beradab, manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengadiln atau pengorbanan .

Manusia bertanggungjawab terhadap tindakan mereka. Manusia menanggung akibat dari perbuatannya dan mengukurnya pada berbagai norma. Di antaranya adalah nurani sendiri, standar nilai setiap pribadi. Norma-norma nilai ini dapat dibentuk dengan berbagai macam cara.

## Kepuasan Kerja

Menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As’ad ( 1995 : 104 ) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As’ad ( 1995 : 104 ) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluarkerja. Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti

bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luarpekerjaan. (Hasibuan,2001:202) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Stephen P. Robbins, 1996 : 26). Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya “ (Davis, 1995 : 105).

Dalam bukunya, “Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi “,Robbins mengatakan: “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. (Robbins,1996:179).

### Komunikasi

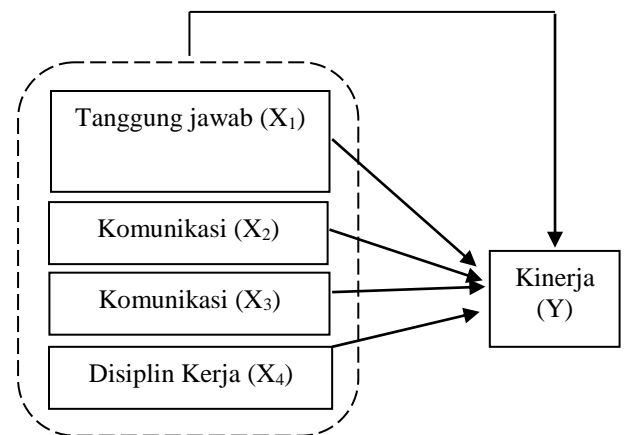
Menurut Eugene (2001), komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2010) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan).

Menurut Mangkunegara (2000) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain

tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Supardi (2002) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

### Kerangka Pemikiran



### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 30 orang karyawan. Karena Jumlah Karyawan Hanya 30 orang maka seluruh digunakan sebagai Sample

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Pengaruh Tanggung jawab (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y)

#### Hasil Uji Determinasi tanggung jawab (X1)

#### Model Summary Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.508 <sup>a</sup>	.258	.248	2.078	2.056
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), x1.total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil *output* diatas maka dapat menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana R dan koefisien determinasi (R Square).

1. R (korelasi pearson) nilai yang dihasilkan 0.508 artinya antara variabel tanggung jawab (X1) dengan variable kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.
2. R square sebesar 0,258 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel tanggung jawab (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,258. Artinya tingkat persentase pengaruh tanggung jawab (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,8%, dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $30-2 = 28$  (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel). Dengan t tabel sebesar 1.66462.

Untuk variabel tanggung jawab (X1) memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.207 > 1.66462$ ) dan nilai signifikan ( $0.000 < 0,05$ ) artinya  $H_a$  diterima bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Analisis Pengaruh kepuasan kerja (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)

### Hasil Uji Determinasi Kepuasan kerja (X2)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 <sup>a</sup>	.623	.619	1.480	1.957

a. Predictors: (Constant), x2.total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil *output* diatas maka dapat menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana R dan koefisien determinasi (R Square).

1. R (korelasi pearson) nilai yang dihasilkan 0,790 artinya antara variabel Kepuasan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan yang kuat.
2. R square sebesar 0,623 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Kepuasan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,623. Artinya tingkat persentase pengaruh Kepuasan kerja (X2) dengan Variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,3 %, dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
2. jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $30-2 = 28$  (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel). Dengan t tabel sebesar 1.66462.

Untuk variabel Kepuasan kerja (X2) memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.364 > 1.66462$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_a$  diterima bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## Analisis Komunikasi (X3) Terhadap kinerja karyawan (Y)

### Hasil Uji Determinasi komunikasi (X3)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 <sup>a</sup>	.347	.339	1.949	1.799

a. Predictors: (Constant), x3.total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana R dan koefisien determinasi (R Square).

1. R (korelasi pearson) nilai yang dihasilkan 0,589 artinya antara komunikasi (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang
2. R square sebesar 0,347 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel komunikasi (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,347. Artinya tingkat persentase pengaruh komunikasi (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 34,7%, dan sisanya di pengaruhi oleh Variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $30-2 = 28$  (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel). dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.66462.

Untuk variabel komunikasi (X3) memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.444 > 1.66462$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_a$  diterima bahwa

komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Analisis disiplin Kerja (X4) Terhadap kinerja karyawan (Y)

### Hasil Uji Determinasi disiplin kerja (X4)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 <sup>a</sup>	.723	.720	1.269	2.160

a. Predictors: (Constant), x4.total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana R dan koefisien determinasi (R Square).

1. R (korelasi pearson) nilai yang dihasilkan 0,851 artinya antara disiplin Kerja (X4) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.
2. R square sebesar 0,723 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin Kerja (X4) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,723. Artinya tingkat persentase pengaruh disiplin Kerja (X4) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72,3 %, dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel apakah memiliki hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  atau  $30-2 = 28$  (n adalah jumlah kasus, dan k adalah jumlah variabel). Dengan t tabel sebesar 1.66462.

Untuk variabel disiplin Kerja (X4) memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14.283 < 1.66462$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  diterima bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Pengaruh tanggung jawab (X1), kepuasan kerja (X2), komunikasi (X3) , dan disiplin kerja (X4) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Berikut hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel berikut ;

**Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.809	1.048	1.849

a. Predictors: (Constant), x4.total, x1.total, x2.total, x3.total

b. Dependent Variable: y.total

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat menjelaskan tentang ringkasan model, yang terdiri dari hasil nilai korelasi sederhana (R) dan koefesien determinasi (R Square).

1. R (korelasi pearson) nilai yang dihasilkan sebesar 0,905 artinya korelasi antara variabel tanggung jawab (X1), kepuasan kerja (X2) komunikasi (X3) dan disiplin kerja (X4) dengan variabel terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.
2. R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,819 artinya persentase sumbangan pengaruh variabel tanggung jawab (X1), kepuasan kerja (X2) komunikasi (X3) dan disiplin kerja (X4) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,819 Artinya tingkat persentase tanggung jawab (X1), kepuasan kerja (X2) komunikasi (X3) dan disiplin kerja (X4) dengan variabel terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 81,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hasil Analisis Regresi Linier berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.176	1.341		.131	.896
x1.total	-.012	.068	-.012	-.179	.859
x2.total	.505	.081	.460	6.209	.000
x3.total	-.129	.073	-.134	1.765	.082
x4.total	.622	.072	.635	8.652	.000

a. Dependent Variable: y.total

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Pada tabel diatas terlihat koefisien konstanta = 0.176, koefisien regresi tanggung jawab ( $b_1$ ) = -0,012, koefisien regresi kepuasan kerja ( $b_2$ ) = 0,505 koefisien regresi komunikasi ( $b_3$ ) = -0.129 koefisien disiplin kerja ( $b_4$ ) = 0.622 Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.176 - 0,012X_1 + 0,505X_2 - 0.129X_3 + 0.622X_4$$

Nilai persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut ;

1. Konstanta sebesar 0.176, artinya jika tanggung jawab (X1), kepuasan kerja (X2) komunikasi (X3) dan disiplin kerja (X4) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 0.176.
2. Koefisien regresi variabel tanggung jawab (X1) sebesar -0,012, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan tanggung jawab (X1) mengalami kenaikan satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,012. Koefisien bernilai Negatif artinya terjadi hubungan yang berlawanan arah yaitu jika tanggung jawab naik maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,505, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja (X2) mengalami kenaikan satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,505. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik kepuasan kerja

maka semakin meningkat kinerja karyawan.

4. Koefisien regresi variabel komunikasi (X3) sebesar -0.129 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komunikasi (X3) mengalami kenaikan satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.129. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang berlawanan arah yaitu jika komunikasi naik maka kinerja karyawan akan menurun.
5. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X4) sebesar 0.622 Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X4) mengalami kenaikan satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.622. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan

**Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	371.649	4	92.912	84.670	.000 <sup>b</sup>
Residual	82.301	25	1.097		
Total	453.950	29			

a. Dependent Variable: y.total

b. Predictors: (Constant), x4.total, x1.total, x2.total, x3.total

Sumber: Hasil Olah Data Spss

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Cara menentukan variabel memiliki hubungan yang signifikan adalah sebagai berikut :

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  Ho ditolak atau Ha diterima.
2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka Ho diterima atau Ha ditolak.
3. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df 1(k-1) = 5-1=4$  (jumlah variable - 1) = 4, dan  $df 2 (n-k)$  atau  $30 - 5 = 25$  (n adalah jumlah kasus/sampel dan k adalah Jumlah variabel dependen

+ independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2.34.

Dari hasil output diatas nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $84.670 > 2.34$ ) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0.05$ ) artinya  $H_0$  diterima bahwa tanggung jawab (X1), kepuasan kerja (X2) komunikasi (X3) dan disiplin kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani, *Sosiologi Skematika, Teori, dan Terapan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994 h. 156.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Ary, Donald, L. Ch, Yacobs and Razavich. 2009. *Introduction in Research in Education*. Sydney: Hott Rinehart and Winston.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2002. *Dasar – dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Fandi Tjipto, *Total Kualitas Management*, Yogyakarta: Andi Offset, 1994, h. 167.
- Ghozali I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gondokusumo, A.A. 2005. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Kolb, David A., Joyce S. Osland, and Irwin M. Rubin. 2005. *The Organizational Behavior Reader*. New Jersey: Englewood Cliff Prentice Hall.
- Komaruddin. 2003. *Ensiklopedi Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Kotter, John P. and James L. Hasket. 2002. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division of McMillan Inc..





- Lawler, E.E.2006. *High Involvement Management Participative Startegies for Improving Organization Performance in Scoll, T. W. dan Tiessen, P., 1999, Managerial Team and Performance Measurement, Accounting Organizations and Society, 24.*
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- McNamara, Carter. 2000. *Organizational Culture: Applies to NonProfits and for Profits Unless Noted.* (<http://www-mapnp.org.thry/culture/cultur.htm>).
- Moenir, A.S. 2001. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- W.J.S. Purwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1985. h. 492. 13