

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Perusahaan

1. Sejarah Mita Persewaan Alat Pesta Rungkut-Surabaya

Mita persewaan alat pesta yang beralamat di Jl. Wonoayu No.171 Rungkut-Surabaya Provinsi-Jawa Timur. Merupakan usaha perseorangan yang bergerak dibidang jasa sewa alat-alat pesta dan tenda yang dirintis dan didirikan Bapak Purwanto sejak tahun 2007. Pada tahun 2008 Bapak Purwanto mengumpulkan semua saudara kandungnya untuk membantu perusahaan tersebut. Sehingga usaha jasa alat pesta-alat pesta dan tenda ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Mita persewaan alat-alat pesta ini menyewakan alat-alat seperti Tenda, kursi, meja, kipas blower, panggung dan diesel. Mita persewaan menyewakan tenda untuk berbagai macam acara atau hajatan lainnya seperti: Pernikahan, khitanan, arisan keluarga dan acara hajatan lainnya. Jenis tenda yang disewakan juga bermacam-macam dari tenda mulai dari tenda Plafo standar, tenda semi dekorasi, tenda dekorasi dan tenda VIP. Mita persewaan pada saat ini memiliki 35 orang karyawan dan menjadi usaha yang besar dan luas untuk menampung semua alat-alat pesta dan tendanya.

Dengan meningkatkan pelayanan dan keprofesionalan dalam pekerjaan didukung peralatan yang baik, maka diharapkan dapat memenuhi semua kebutuhan dan keinginan setiap pelanggan atau konsumen dalam jasa dan peralatan lainnya.

2. Visi Dan Misi Mita Persewaan Alat Pesta Rungkut-Surabaya

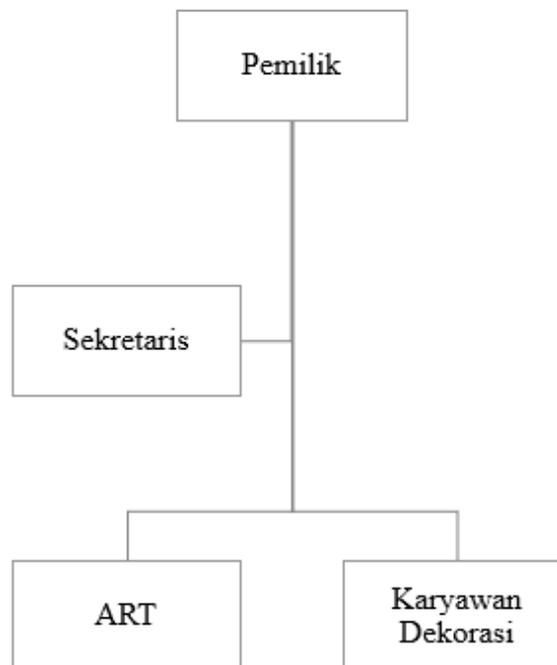
a. Visi

Menjadi perusahaan jasa persewaan alat-alat pesta yang terpercaya, jujur, dan amanah.

b. Misi

- 1) Menjadikan perusahaan jasa persewaan alat-alat pesta yang professional.
- 2) Menyediakan perlengkapan alat-alat pesta yang berkualitas baik.
- 3) Menjalin kerjasama dengan (EO, WO, Instansi) yang saling menguntungkan.

3. Struktur Organisasi Mita Persewaan Alat Pesta Rungkut-Surabaya



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan
Sumber : Mita Persewaan (2021)

4. Tugas Pokok Dan Fungsi Bagian

a. Adapun tugas pemilik perusahaan adalah:

- 1) Memutuskan dan menentukan peraturan.
- 2) Bertanggung jawab dalam memimpin.
- 3) Bertanggung jawab atas kegiatan yang dihadapi.
- 4) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan.
- 5) Mengangkat dan menghentikan karyawan.
- 6) Mengawasi jalannya perusahaan.
- 7) Mengembangkan strategi bisnis.

b. Adapun tugas sekretaris adalah:

- 1) Melayani pelanggan dalam melakukan transaksi sewa.
- 2) Melakukan pelaporan transaksi persewaan kepada pemilik perusahaan.
- 3) Memastikan tercapainya peningkatan citra perusahaan dengan internal dan eksternal.
- 4) Melakukan pencatatan transaksi persewaan dari nota ke buku. Pencatatan buku besar persewaan alat pesta digunakan untuk membantu sekretaris dalam melakukan pencatatan keluar masuk barang yang disewa dan juga membantu pelaporan transaksi persewaan kepada pemilik perusahaan.

c. Adapun tugas karyawan dekorasi adalah:

- 1) Membantu pelanggan untuk menyelenggara acara yang diinginkan pelanggan/konsumen.
- 2) Mengajukan konsep yang menarik kepada pelanggan/konsumen.
- 3) Mengorganisir acara secara keseluruhan dalam berbagai aspek

kebutuhan.

- 4) Melaksanakan semua pekerjaan yang ditetapkan oleh pemilik dan sekretaris dari orderan pelanggan.
- 5) Bertanggung jawab mengenai kerja di lapangan waktu pemasangan dan pembongkaran tenda dan alat-alat pesta lainnya.
- 6) Bertanggung jawab pengecekan dalam penghitungan keluar/masuk barang.

d. Adapun tugas ART mita persewaan alat pesta adalah:

- 1) Membantu karyawan dekorasi saat perhitungan keluar/masuk barang.
- 2) Menggerakkan secara keseluruhan atas pekerjaan yang dibutuhkan dari pihak pemilik dan karyawan dekorasi.
- 3) Mengerjakan pekerjaan sehari-hari seperti, memberihkan kantor, merawat seluruh fasilitas yang ada pada mita persewaan alat pesta alat rungkut-surabaya.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner yang disebar menggunakan google form maka terdapat karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian.

1. Karakteristik Responden

Data primer berupa kuesioner berhasil dikumpulkan oleh peneliti yang kemudian dianalisis, berikut analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

a. Deskripsi Jenis Kelamin

Berikut terdapat deskripsi jenis kelamin responden yang terdiri dari dua

karakteristik yaitu laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1
Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	33	94,3%
Perempuan	2	5,7%
Total	35	100%

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 94,3%, dan jenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 5,7% dengan total responden keseluruhan sebanyak 35 orang. Hal tersebut dikarenakan laki-laki menunjukkan bahwa tingkat responden lebih tinggi banyaknya karyawan di Mita persewaan alat Rungkut-Surabaya, karena tugas yang diberikan sangat dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan yang diberikan kepada jenis kelamin laki-laki.

b. Deskripsi Usia

Berikut terdapat distribusi frekuensi dan deskripsi yang menunjukkan usia responden.

Tabel 4.2
Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah	%
< 20 tahun	6	17,1%
21 – 30 tahun	22	62,9%
31 – 40 tahun	6	17,1%
> 40 tahun	1	2,9%
Total	35	100%

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa usia responden yang kurang < 20 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 17,1%, usia 21 – 30 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 62,9%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 17,1% dan usia > 40 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%. Secara umum usia responden yang paling produktif Mita

persewaan alat pesta Rungkut-Surabaya tergolong usia dewasa karena pada usia tersebut intensitas penggunaan dan kebutuhan akan komunikasi terhadap kinerja karyawan cenderung tinggi sehingga karyawan memiliki pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. (Robbins 2021) Bahwa kinerja karyawan akan semakin menurun seiring meningkatnya usia. Dalam hal kinerja, kinerja karyawan yang lebih tua cenderung menurunkan terutama dalam hal kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi.

Dapat disimpulkan bahwa usia yang bekerja di mitra tempat persewaan alat pesta Rungkut Surabaya paling banyak usia 21 – 30 tahun, yang mana usia tersebut merupakan usia produktif untuk bekerja.

c. Deskripsi Pendidikan

Selain dari jenis kelamin dan usia karakteristik responden juga dilihat dari pendidikan sebagai berikut.

Tabel 4.3
Distribusi Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	%
SLTA	15	42,9%
D3	13	37,1%
S1	7	20%
Total	35	100%

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat pendidikan responden SLTA sebanyak 15 orang dengan persentase 42,9%, pendidikan D3 sebanyak 13 orang dengan persentase 37,1%, dan pendidikan S1 sebanyak 7 orang dengan persentase 20%. Dari pendidikan yang ditempuh oleh sebagian besar responden menunjukkan bahwa responden tingkat pendidikan dapat diketahui karena komunikasi dan kepuasan kerja khususnya terhadap kinerja karyawan sangat

dibutuhkan dalam masa pendidikan dan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Safitri, et al. 2021) Dalam manajemen lulusan dari SLTA disatuan pendidikan kejuruan memiliki banyak strategi yaitu meningkatkan kecerdasan, pengetahuan serta keterampilan untuk hidup mandiri sehingga dapat bekerja sama dengan dunia kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan banyak responden dengan pendidikan SLTA yang bekerja di mitra persewaan alat pesta Rungkut Surabaya.

d. Deskripsi Lama Bekerja

Berikut terdapat distribusi dan deskripsi yang menunjukkan rentang waktu lama bekerja responden.

Tabel 4.4
Distribusi Lama Bekerja Responden

Pendidikan	Jumlah	%
≤ 1 tahun	14	40%
1 – 3 tahun	13	37,1%
3 – 5 tahun	8	22,9%
Total	35	100%

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat lama bekerja responden yang ≤ 1 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 40%, 1 – 3 tahun sebanyak 13 orang dengan 37,1% dan 3 – 5 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 22,9%. Para tenaga kerja tetap bertahan dengan pekerjaannya karena tingkat pendidikan mereka yang pada umumnya rendah dan kurang mendukung untuk pekerjaan yang lain, mereka berfikir bahwa pekerjaan ini sudah mencukupi untuk kehidupan mereka. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Gadis, et al. 2014) Bahwa semakin sedikit masa kerja seseorang, semakin besar kemungkinan terjadinya kinerja

karyawan mengingat masa kerja baru yang memerlukan adaptasi yang baik. Selain itu tiap individu memiliki daya tahan yang berbeda-beda untuk menghadapi komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada setiap individu.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut terdapat deskripsi variabel penelitian yang dapat memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang dianalisis pada penelitian.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)

Berikut terdapat hasil jawaban responden terhadap variabel komunikasi (X1).

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)

No	Item Kuesioner	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
1	X1.1	21	60%	14	40%	0	0%	0	0%	0	0%	4,60
2	X1.2	21	60%	12	34,3%	2	5,7%	0	0%	0	0%	4,54
3	X1.3	23	65,7%	9	25,7%	3	8,6%	0	0%	0	0%	4,57
4	X1.4	23	65,7%	8	22,9%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%	4,46
5	X1.5	26	74,3%	5	14,3%	2	5,7%	2	5,7%	0	0%	4,57
6	X1.6	25	71,4%	9	25,7%	0	0%	1	2,9%	0	0%	4,66
7	X1.7	24	68,6%	11	31,4%	0	0%	0	0%	0	0%	4,69
8	X1.8	21	60%	13	37,1%	1	2,9%	0	0%	0	0%	4,57

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa item kuesioner yang memiliki nilai mean yang paling besar adalah X1. 7 dengan pernyataan “Pimpinan bijak dalam mengambil sikap”, X1.6 “Pimpinan menanamkan rasa saling memiliki sehingga timbul kerjasama yang baik”, dan X1.1 “Pimpinan selalu memberi informasi yang jelas terkait dengan pekerjaan yang akan dikerjakan”. Dari hasil tersebut maka karyawan setuju dengan adanya perubahan sikap terhadap pimpinan, kerjasama dan informasi yang jelas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Item Kuesioner	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
1	X2.1	16	45,7%	16	45,7%	3	8,6%	0	0%	0	0%	4,37
2	X2.2	20	57,1%	13	37,1%	0	0%	2	5,7%	0	0%	4,46
3	X2.3	21	60%	7	20%	4	11,4%	3	8,6%	0	0%	4,31
4	X2.4	23	65,7%	8	22,9%	1	2,9%	2	5,7%	1	2,9%	4,43
5	X2.5	23	65,7%	12	34,3%	0	0%	0	0%	0	0%	4,66
6	X2.6	18	51,4%	13	37,1%	3	8,6%	0	0%	1	2,9%	4,34

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa item kuesioner yang memiliki nilai mean yang paling besar adalah X2.5 dengan pernyataan “Sesama rekan kerja saling mengingatkan apabila hampir melakukan kesalahan”, X2.2 “Besaran gaji yang diterima sudah sesuai dengan upaya yang telah dilakukan”, dan X2.4 “Rekan kerja interaktif dan saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan”. Dari hasil tersebut maka karyawan setuju dengan adanya komunikasi dan kerjasama antar teman kerja dan besarnya gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Kuesioner	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
		SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	
1	Y1.1	16	45,7%	15	42,9%	0	0%	3	8,6%	1	2,9%	4,20
2	Y1.2	15	42,9%	13	37,1%	2	5,7%	4	11,4%	1	2,9%	4,06
3	Y1.3	18	51,4%	14	40%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%	4,40
4	Y1.4	21	60%	9	25,7%	3	8,6%	2	5,7%	0	0%	4,40
5	Y1.5	18	51,4%	14	40%	1	2,9%	1	2,9%	1	2,9%	4,34
6	Y1.6	15	42,9%	9	25,7%	3	8,6%	5	14,3%	3	8,6%	3,80
7	Y1.7	14	40%	7	20%	1	2,9%	6	17,1%	7	20%	3,43
8	Y1.8	14	40%	8	22,9%	3	8,6%	7	20%	3	8,6%	3,66
9	Y1.9	24	68,6%	8	22,9%	3	8,6%	0	0%	0	0%	4,60
10	Y1.10	13	37,1%	5	14,3%	3	8,6%	6	17,1%	8	22,9%	3,26

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa item kuesioner yang memiliki nilai mean yang paling besar adalah Y1.3 dengan pernyataan “Kualitas pekerjaan yang diharapkan sudah sesuai”, Y1.4 “Waktu yang digunakan dalam memenuhi kualitas yang diharapkan sudah sesuai” dan Y1.5

“Alokasi waktu yang telah ditetapkan sudah digunakan secara maksimal”. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu akan membuat kinerja karyawan yang bagus.

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berikut terdapat hasil uji validitas terhadap variabel Komunikasi (X1) dengan jumlah respondek sebanyak 35.

Tabel 4.8
Uji Validitas Komunikasi (X1)

No	Responden	Validasi r hitung	r hitung > r tabel (0,334)
1	X1.1	0,664	Valid
2	X1.2	0,777	Valid
3	X1.3	0,784	Valid
4	X1.4	0,478	Valid
5	X1.5	0,687	Valid
6	X1.6	0,429	Valid
7	X1.7	0,607	Valid
8	X1.8	0,745	Valid

Sumber : data diolah peneliti Output SPSS versi 26 (2022)

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian pada variabel Komunikasi (X1) dikatakan valid dikarenakan nilai dari r hitung > r tabel (0,334) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

Tabel 4.9
Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

No	Responden	Validasi r hitung	r hitung > r tabel (0,334)
1	X2.1	0,715	Valid
2	X2.2	0,639	Valid
3	X2.3	0,700	Valid
4	X2.4	0,789	Valid
5	X2.5	0,516	Valid
6	X2.6	0,821	Valid

Sumber : data diolah peneliti Output SPSS versi 26 (2022)

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian pada variabel Kepuasan Kerja (X2) dikatakan valid dikarenakan nilai dari r hitung > r tabel (0,334) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

Tabel 4.10
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Responden	Validasi r hitung	r tabel (0,334) > r hitung
1	Y1.1	0,361	Valid
2	Y1.2	0,536	Valid
3	Y1.3	0,667	Valid
4	Y1.4	0,648	Valid
5	Y1.5	0,358	Valid
6	Y1.6	0,561	Valid
7	Y1.7	0,828	Valid
8	Y1.8	0,745	Valid
9	Y1.9	0,451	Valid
10	Y1.10	0,724	Valid

Sumber : data diolah peneliti Output SPSS versi 26 (2022)

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid dikarenakan nilai dari r hitung > r tabel (0,334) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

a. Uji Reabilitas

Selain uji validitas juga terdapat uji reabilitas untuk mengetahui seberapa konsisten jawaban dari responden. Kriteria dari reabel atau tidaknya dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,60. Dapat dikatakan reabel bila koefisien *alpha* (α) > 0,60, sebaliknya dikatakan tidak reabel bila nilai koefisien *alpha* (α) < 0,60.

Tabel 4.11
Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i> disyaratkan	Keterangan
X1	0,773	0,60	Reliabel
X2	0,786	0,60	Reliabel
X3	0,792	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti Output SPSS versi 26 (2022)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian Komunikasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0 yang berarti regresi terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	(Constant)		
	Komunikasi	0,479	2,086
	Kepuasan Kerja	0,479	2,086

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel komunikasi dan kepuasan kerja sebesar 2,086 yang berarti lebih dari 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi gejala multikolinearitas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengukur nilai residual variabel bebas dan variabel terikat yang telah distandarisasi pada model regresi telah terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,40579970
Most Extreme Differences	Absolute	0,148
	Positive	0,091
	Negative	-0,148
Test Statistic		0,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,050 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

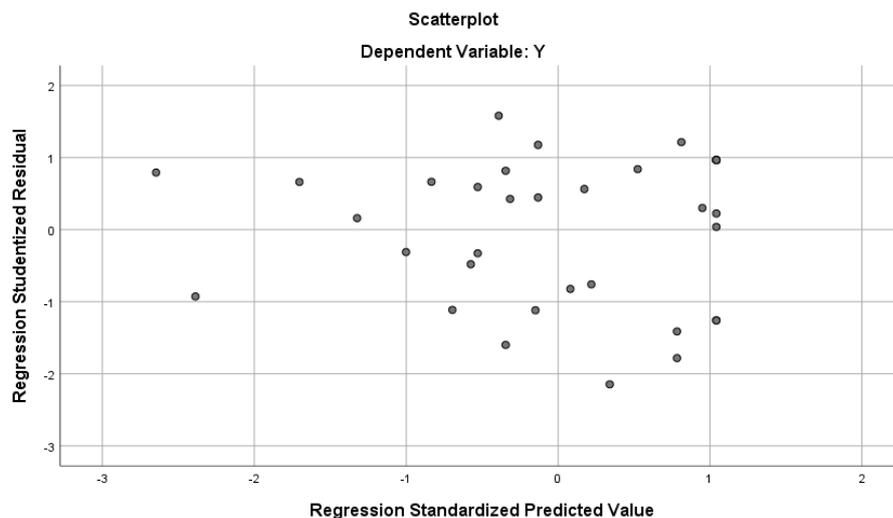
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,05 yang berarti sama dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang sudah distandarkan sebesar 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data yang dipakai dalam penelitian telah terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dimaksudkan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* (perbedaan) antara residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berubah (berbeda) dalam model regresi.



Gambar 4.2

Uji Heteroskedasitas

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil output diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas dikarenakan penyebaran titik tidak berpola dan tersebar acak.

3. Uji Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,924	10,609		0,181	0,857
	Komunikasi	0,205	0,416	0,097	0,493	0,625
	Kepuasan Kerja	1,155	0,404	0,563	2,858	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Dari output diatas dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,924 + 0,205 X_1 + 1,155 X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat diartikan :

1. Konstanta (α) sebesar 1,924 menunjukkan bahwa variabel bebas komunikasi dan kepuasan kerja memiliki nilai sama dengan nol maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan sebesar 1,924.
2. Komunikasi (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,205. Hal ini berarti apabila variabel komunikasi naik sebesar 1 satuan maka variabel terikat kinerja karyawan akan naik sebesar 0,205 begitupula sebaliknya.
3. Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 1,115. Hal ini berarti apabila variabel kepuasan kerja naik sebesar 1 satuan maka

variabel terikat kinerja karyawan akan naik sebesar 1,115 begitupula sebaliknya.

b. Uji t

Uji t dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan diuji menggunakan perhitungan SPSS versi 26.

Tabel 4.15
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,924	10,609		0,181	0,857
	Komunikasi	0,205	0,416	0,097	0,493	0,625
	Kepuasan Kerja	1,155	0,404	0,563	2,858	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien t hitung dari variabel Komunikasi (X1) dengan nilai sig. sebesar 0,625 yakni nilai sig. $> 0,05$. Maka kesimpulannya H_0 ditolak, yang artinya variabel komunikasi berpengaruh tetapi tidak signifikan.
2. Nilai koefisien t hitung dari variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai sig. sebesar 0,007 yakni nilai sig. $< 0,05$. Maka kesimpulannya H_0 diterima, yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Uji F

Uji F dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel independen komunikasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan diuji menggunakan perhitungan SPSS versi 26.

Tabel 4.16
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	676,715	2	338,357	10,898	0,000 ^b
	Residual	993,571	32	31,049		
	Total	1670,286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Dari hasil uji diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti nilai sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang memiliki nilai sig. sebesar 0,625 yang artinya nilai sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Melihat fenomena awal yang terjadi bahwa alat komunikasi pada Mita Persewaan Alat yang diduga berpengaruh atas penggunaan alat komunikasi yang kurang mendukung pekerjaan ternyata tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu di Mita Persewaan indikator yang dapat mempengaruhi komunikasi adalah adanya hubungan baik dengan pimpinan, seperti komunikasi yang baik dengan pemberitahuan jadwal yang tidak mendadak, lokasi yang jelas serta waktu yang ditentukan juga jelas.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Fachrezi and Khair 2020), (Sari 2019), dan (Lustono 2019). yang mengungkapkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun

penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2018), Marpaung (2020) dan Kartiwa (2018) mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang memiliki nilai sig. sebesar 0,007 yang berarti nilai sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari fenomena yang ada karyawan merasa puas dalam bekerja karena diberikan gaji, tunjangan serta insentif. Namun untuk mengurangi tingkat komplain yang ada pada Mitra Persewaan Alat Pesta karyawan harus diarahkan untuk memiliki loyalitas dan tingkat disiplin yang tinggi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan menandakan makin baik pula kinerjanya, sebab jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan akan menunjukkan semangat dan memiliki kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja maka akan timbul rasa malas dan tidak disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Marpaung, *et al* (2020), Lie (2018), dan Kartiwa (2018) mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2014) yang menyatakan kepuasan kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel bebas Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari uji F yang memiliki nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya gabungan antara komunikasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan adanya komunikasi baik yang dirasakan oleh karyawan akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, sehingga kinerja karyawan akan makin baik. Dalam menumbuhkan kinerja karyawan yang baik di suatu organisasi maka dibutuhkannya komunikasi serta kepuasan kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan adanya komunikasi baik maka dapat memudahkan karyawan dalam memahami suatu perintah, *jobdesk* serta koordinasi yang diberikan oleh pimpinan dan menjadikan lebih tanggung jawab akan pekerjaannya. Dengan begitu akan muncul pula rasa kepuasan kerja seorang karyawan karena merasa mudah dalam berkoordinasi dan memahami *jobdesk* pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2014), Lubis *et al* (2016), dan Fauzi (2018) yang mengungkapkan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.