ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI GASINDO RAYA RAMBIPUJI JEMBER

Nino Afida Loka 1610411161, Drs. Akhmad Suharto, MP, Pawestri Winahyu, S.Psi, MM
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
Email : ninoafida@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari empat variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Jember yang memiliki jumlah populasi 76 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja secara secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: **motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja dan kinerja karyawan**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of four variables namely work motivation, work discipline, and work communication on employee performance. The hypothesis in this study work motivation, work discipline, and work communication partially affect employee performance. The object of this research is the employees of PT. Bumi Gasindo Raya Jember which has a population of 76 respondents using census techniques. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis test (t test, coefficient of determination). The results showed that work motivation, work discipline, and work communication partially had a significant effect on employee performance.

Keywords: work motivation, work discipline, work communication and employee performance

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan, sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga diperoleh tenaga kerja yang benar-benar dapat

diandalkan dalam mencapai sasaran perusahaan. Selain itu aktivitas manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari 2 aspek yaitu : aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik secara fisik maupun secara non fisik dan juga meliputi kecerdasan mental dalam melaksanakan pembangunan, sedangkan aspek kuantitas mencakup jumlah sunber daya manusia yang tersedia.

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja (Robbins, 2001).

Rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Jumlah Sumber Daya Manusia yang begitu besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional negara kita. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas juga, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai. Tantangan sesungguhnya adalah bagaimana kita dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidaklah semudah itu. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2010). Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010).

Suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan baik secara individual maupun sebagai kelompok tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan yang

digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsihnya kepada organisasi terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif. Dari kenyataan tersebut di atas, maka pemberian motivasi dikatakan penting karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh karyawan yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Robbins dan Judge, 2012).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Rivai, 2011).

Berfungsi atau tidaknya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan yang menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Untuk membentuk kerja sama yang baik perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Namun sesuai dengan pernyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering terabaikan. Hal yang seperti inilah yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern tentang terjadinya kesalahan persepsi (*misunderstanding*) dalam komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan dalam organisasi. Untuk mewujudkan keselarasan kerja dalam memenuhi dua kepentingan masing-masing anggota organisasi diperlukan kerja sama antar anggota (Sutrisno, 2014).

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau

kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember merupakan perusahaan swasta yang cukup baik dalam memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik. PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember. Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi di PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja, dan kinerja karyawan karena setelah melakukan pertimbangan yang logis, penulis merasa bahwa masalah ini layak untuk ditelaah lebih lanjut.

2. Metode Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011). Ada tiga hipotesis pada penelitian ini :

a. H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
c. H3: Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2014), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi untuk penelitian ini berjumlah 76 orang karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sensus karena populasi tidak lebih dari 100 responden. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember yang berjumlah 76 responden.

3. Hasil Penelitian

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisi sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Konstanta = 0.500 menunjukkan besaran kinerja karyawan 0.500 satuan pada saat motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja sama dengan nol.
b. b_1 = 0.377 artinya meningkatnya motivasi kerja per 0.377 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila disiplin kerja, dan komunikasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan

berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja, dan komunikasi kerja konstan.

c. b_2 = 0.260 artinya meningkatnya disiplin kerja per 0.260 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila motivasi kerja, dan komunikasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja dan komunikasi kerja konstan.

d. b_3 = 0.324 artinya meningkatnya komunikasi kerja per 0.324 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik komunikasi kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja dan disiplin kerja konstan.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

a. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (4.947) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

b. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (3.772) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

c. Hasil uji komunikasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 dan t hitung (4.092) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis komunikasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawand iterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa komunikasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik komunikasi kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

   a. Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Cahyono (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah *"…getting a person to exert a high degree of effort…"* yang artinya

adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi". Luthans (2006), motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Hasil koefisien regresi b_1 = 0.377 artinya meningkatnya motivasi kerja per 0.377 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila disiplin kerja, dan komunikasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi disiplin kerja, dan komunikasi kerja konstan. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (4.947) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskoro (2012), Prabasari dan Netra (2014), Amrhy (2014), Sari (2014), Lia (2015), Sidanti (2015), Sekartini (2016), dan Mariani (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai.Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Rivai, 2011). Hasil analisis regresi b_2 = 0.260 artinya meningkatnya disiplin kerja per 0.260 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila motivasi kerja, dan komunikasi kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja dan komunikasi kerja konstan. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.000 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (3.772) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskoro (2012), Prabasari dan Netra (2014), Amrhy (2014), Sari (2014), Istiqomah (2015), Lia (2015), Sidanti (2015), Windi (2015), Sekartini (2016), dan Mariani (2017) yang menyatakan

bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bermacam-macam definisi komunikasi yang dikemukakan orang untuk memberikan batasan terhadap apa saja yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut mana mereka memandangnya. Hovland, Janis dan Kelley (1981, dalam Muhammad, 2009) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Mereka menganggap bahwa komunikasi sebagai suatu proses, bukan sebagai suatu hal. Forsdale (1981, dalam Muhammad 2009), mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Pada definisi ini komunikasi juga di pandang sebagai suatu proses. Sedangkan menurut Flippo (1994), komunikasi adalah tindakan membujuk orang-orang lain untuk menafsirkan suatu gagasan dengan cara yang dimaksudkan oleh si pembicara atau penulis. Dan komunikasi merupakan pemahaman terhadap sesuatu yang tidak terlihat dan tersembunyi (Luthans, 2006). Hasil analisis regresi b_3 = 0.324 artinya meningkatnya komunikasi kerja per 0.324 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila motivasi kerja dan disiplin kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik komunikasi kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja dan disiplin kerja konstan. Hasil uji komunikasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0.05 dan t hitung (4.092) > t tabel (1.6663) yang berarti bahwa hipotesis komunikasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawand iterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa komunikasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik komunikasi kerja akan berdampak pada semakin baiknya kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskoro (2012), Prabasari dan Netra (2014), Amrhy (2014), Sari (2014), Istiqomah (2015), Lia (2015), Sidanti (2015), Windi (2015), Sekartini (2016), dan Mariani (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
c. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amrhy, Agus Syaiful. 2014. ***Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang)***. Jurnal Jurusan Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.

Arikunto, Suharsimi. 2006. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik***. Rineka Cipta, Jakarta.

Baskoro, 2012. ***Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd***

Semarang). J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012

Bernardin, Jhon. 1993. ***The Function of The Executive***, Cambridge, Ma. Research of Harvard University, Mashachusets.

Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi. 2006. ***Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Se-Kota Semarang)***, Tesis, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Flippo, Edwin B, 1994, ***Manajemen Personalia***, Jilid 2, Diterjemahkan oleh Agus. Dharma, SH, Med, Edisi ke-6 Erlangga, Jakarta.

Garnett, James L, Marlowe, Justin, Pandey, Sanjay K. 2008. ***Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organization Culture's Impact on Public Organizational Performance***. Public Administration Review. Vol. 68, No 2, pg. 266.

Ghozali, Imam. 2013. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS***. BP Universitas Di Ponegoro, Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. ***MSDM***. Andi, Yogyakarta.

Goris, Jose´ R. 2007. ***Effects of Satisfaction with Communication on The Relationship Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction***. Journal of Management Development School of Business, Andrews University, Berrien Springs, Michigan, *USA* Volume 26, No. 8. pp. 737-752. Emerald Group Publishing Limited.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. ***Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*** (pertama ed.). PT Gunung Agung, Jakarta.

_____. 2007. ***Organisasi dan Motivasi***, 3rd ed. Bumi aksara, Jakarta.

_____, 2006, ***Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah***, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Imron, Ali. 2007. ***Hubungan Efektivitas Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru di SMK Nusantara Ciputat***. Skripsi Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Istiqomah, 2015. ***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.*** Jurnal Siasat Bisnis Vol. 19 No. 1, Januari 2015

Kartono, Kartini. 2008. ***Pemimpin dan Kepemimpinan***. Raja Grafindo, Jakarta.

Kuncoro, Mudrajat. 2009. ***Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi***. Erlangga. Jakarta.

Lia, 2015. ***Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Mitratani Dua Tujuh Mangli***

Jember. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember.

Malayu, S. P. Hasibuan. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, cetakan kesembilan, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

_____ . 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Manullang. 1981. ***Manajemen Personalia***. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mariani, 2017. ***Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar.*** E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, 2017: 3540-3569 ISSN : 2302-8912

Muhammad, Arni. 2009. ***Komunikasi Organisasi***. Bumi Aksara, Jakarta.

Muhammad, Teguh. 2005. ***Metodologi Penelitian Ekonomi***. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Prabasari, I Gusti Agung Ayu Maya dan Netra, I Gusti Salit Ketut. 2014. ***Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali***. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali.

Rivai, Veithzal, 2008. ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi***, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek***. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen. 2001. ***Perilaku Organisasi***. Gramedia, Jakarta.

_____. 2006. ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***. PT Gunung Agung, Jakarta.

Robbins, Stephen & Judge, Thimothy. 2012. ***Perilaku Organisasi.*** Edisi ke-12. Salemba Empat, Jakarta.

Sari, 2014. ***Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai.*** Vol. VI No. 2 Mei 2014 JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS.

Saydam, Gouzali, Drs., Bc. T.T., 2000, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, jilid 2, Gunung Agung, Jakarta.

Sekartini, 2016. ***Pengaruh Kemampuan Kerja,Disiplin Ker-Ja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra-Si Universitas Warmadewa.*** JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 3, No 2.September 2016, Hal 64-75

Setiaji, Bambang. 2004. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek***. Renika Cipta, Jakarta.

Setiawan, Budi, dan Waridin, 2006.***Pengaruh Disiplin Kerja***

Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.

Siagian, Sondang P. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bumi Aksara, Jakarta.

Sidanti, 2015. ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun.*** Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53.

_____. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry. 1995. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Singarimbun dan Effendi, 2009. ***Manajemen dan Evaluasi Kinerja***. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Singodimejo. 2002. ***Pemahaman Organisasi Perusahaan.*** Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Soejono, 1997. ***Disiplin Hukum***, Remaja Rosda Karya, Jakarta.

Sugiyono. 1999. ***Statistika Untuk Penelitian***. CY Alfabeta, Bandung.

_____. 2009. ***Metode Penelitian Bisnis***. CV. Alfabeta, Bandung.

_____, 2012. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D***. Alfabeta. Bandung.

Suharto dan Cahyono, Budi. 2005, ***Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah***, JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30.

Sukanto dan Handoko. 2006. ***Gaya Hidup, Peraturan Dan Tips-Tips Permainan***. Pustaka Timur, Yokyakarta.

Sutrisno, Edy. 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan ke-2, Kencana, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan ke-6, Kencana, Jakarta.

Utomo, Prasetyo. 2006. ***Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel***. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

Windi, 2015. ***Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.*** Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015