

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA  
KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN DI TOKO GLODOK BABY SHOP  
SEMARANG)**

**Irma Oktya S**

**Kesi Widjajanti**

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Diterima: Januari 2015, Disetujui: April 2015, Dipublikasikan: Juli 2015

**ABSTRACT:**

*This study was motivated by the occurrence of a phenomenon that is being faced by businesses Glodok Shop Baby Shop, Semarang. This phenomenon shows the realization of income is not able to achieve the target set. It is of interest of researchers to find out what the cause of the problem to formulate appropriate strategies. To resolve these problems, researchers determined some concepts include motivation, communication and disiplinkerja as variables that affect and employee performance as a variable that is affected. The study sample as many as 30 employees selected by census method in which all individuals present in the population selected for the study, using SPSS 16 because the population are comparatively few. The results of the study, Adj R<sup>2</sup> value 0.654 which means that 65.4 % of the employee's performance can be explained by the independent variables Work Motivation, Communication, work discipline, (100%=34.6% - 65.4%), explained the motivation effect positif signifikan while communication and work discipline is not a significant positive effect.*

*Keywords: Effects of motivation, communication, work discipline, and employee performance*

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh terjadinya sebuah fenomena bisnis yang sedang dihadapi Toko Glodok Baby Shop, Semarang. Fenomena tersebut menunjukkan realisasi pendapatan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan. Hal tersebut menarik minat peneliti untuk mengetahui apa penyebab terjadinya masalah untuk merumuskan strategi yang tepat. Untuk menyelesaikan masalah tersebut, peneliti menentukan beberapa konsep diantaranya adalah motivasi, komunikasi dan disiplinkerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan kinerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi. Sampel penelitian sebanyak 30 orang karyawan dipilih dengan metode sensus dimana Semua individu yang ada didalam populasi dipilih sebagai responden, menggunakan SPSS 16 karena jumlah populasi terhitung sedikit. Hasil penelitian, nilai Adj R<sup>2</sup> 0,654 yang artinya 65,4% dari Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen Motivasi Kerja, Komunikasi, disiplin kerja, (100%-65,4% = 34,6%), dijelaskan motivasi berpengaruh positif signifikan sedangkan komunikasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan.

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

## PENDAHULUAN

Penelitian ini mengambil objek Objek toko Glodok Baby Shop yang terletak di jalan Agus salim no 6, Semarang, bergerak di bidang perlengkapan bayi. Perusahaan ini mempekerjakan sebanyak 30 karyawan yang menempati bagian penjualan dan sisanya menempati bagian administrasi, dll. Namun demikian kenyataan yang terjadi, realisasi pendapatan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan. Berikut data target dan realisasi pendapatan toko Glodok Baby Shop :

**Tabel 1 Data Target dan realisasi penjualan**

Data Pendapatan Toko Glodok Baby Shop  
Januari 2012 – Desember 2014

Bulan	2012 (Data)	2013 (Data)	2014 (Data)
Januari	3.633.534	3.593.131	6.333.534
Februari	3.656.784	3.756.283	5.256.784
Maret	4.764.572	4.864.374	4.264.572
April	5.243.125	5.843.524	5.543.125
Mei	6.356.445	8.756.442	6.356.445
Juni	8.775.675	7.875.374	7.275.675
Juli	8.432.356	8.732.451	8.432.356
Agustus	9.875.468	9.475.563	7.875.468
September	7.898.554	7.598.452	7.298.554
Oktober	6.457.643	7.757.345	6.757.643
November	5.678.875	6.478.373	5.678.875
Desember	6.543.567	7.643.261	5.343.567
<b>TOTAL</b>	<b>79.516.598</b>	<b>84.314.573</b>	<b>76.116.598</b>
Target/tahun	75.000.000	85.000.000	85.000.000
Prosentase	106,02%	99,19%	89,54%

Sumber : toko Glodok Baby Shop Semarang, 2015

Walaupun 2 tahun terakhir tidak tercapai target pendapatan toko pada tahun 2012 dapat mencapai target pendapatan tapi berdasarkan hasil wawancara langsung dengan cara voice note terhadap pimpinan toko di baby shop yang menyatakan ingin targetnya meningkat setiap tahunnya, akan terus berusaha memperbaiki kinerja karyawannya antara lain dengan memberikan motivasi lebih seperti pemberian reward, meningkatkan komunikasi dengan cara selalu briefing, saling menyapa, memberikan peraturan yang ketat yang adil sesuai dengan standart kerja sehingga meningkatkan kedisiplinan pada semua tingkat organisasi sehingga disiplin kerja di baby shop bisa lebih baik. Dari gambaran kondisi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada bagian penjualan.

Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan di tabel 1 menyatakan bahwa terjadi sebuah fenomena yang menunjukkan adanya realisasi penjualan yang tidak mencapai target penjualan yang diindikasikan oleh kinerja karyawan yang menurun. Oleh karena itu, rumusan masalahnya adalah bagaimana caranya supaya kinerja karyawan meningkat sehingga penjualan mencapai target.

Berdasarkan uraian tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah : **“Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian penjualan di Toko Glodok Baby Shop Semarang)”**

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Menurut Ardana.(2012) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia

secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam MSDM adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia. MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah masalah manusia yang berdasarkan 3 (tiga) prinsip sadar yaitu sebagai berikut :

- a) Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Disamping itu tidak ada satupun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu.
- b) Keberhasilan itu sangat mungkin dicapai, jika kebijaksanaan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat didalam perusahaan. Pihak yang terlibat secara langsung dalam perusahaan antara lain pemegang saham, manajer dan pekerja. Sedangkan pihak yang terlibat secara tidak langsung adalah semua faktor eksternal seperti pemasok, investor, pelanggan pemerintah, dan masyarakat.

Budaya dan nilai perusahaan serta perilaku manjerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Oleh karena itu, budaya berusaha dan etos kerja harus ditegakkan secara terus menerus mulai dari pucuk pimpinan sampai bawahan agar budaya tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga / organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Menurut Moehariono (2012) kinerja adalah berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas. Syarat utama untuk menghasilkan penilaian prestasi yang efektif adalah menetapkan standar kerja itu sendiri (Moehariono, 2012).

### **Motivasi**

Pengertian Motivasi menurut The Liang Gie (dalam Sudin,2010); *motivatiing* atau pendorong kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan – tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang – orang atau pegawainya agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana

dikehendaki dari orang – orang tersebut. Menurut Fathoni (2006) motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak, dan motivasi yang berasal dari kata motif atau penggerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki. Motivasi menurut Juwono dalam Fathoni (2006) mengemukakan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Stanley Vance dalam Danim (2004) mengatakan bahwa hakekatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan – tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

### **Komunikasi**

Komunikasi sangat diperlukan dalam keseluruhan interaksi antar manusia, tidak terkecuali antara pelatih dan peserta pelatihan atau antar staf dan pimpinannya. Tanpa komunikasi antar manusia di dalam organisasi, sumber daya yang ada akan mengalami disintegrasi. Artinya, sumber daya insani yang ada pada lembaga/instansi tidak banyak berbeda dengan setumpuk benda mati yang pasif.

Soekadi Darsowiyono (2000) memberikan definisi tentang komunikasi : "komunikasi adalah salah satu proses penggunaan lambang lambang yang bermakna oleh dua orang atau lebih dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian yang diperlukan untuk tercapainya suatu tujuan yang dikehendakinya". Jika di kantor-kantor, disediakan khusus ruangan pegawai, barangkali ada pegawai yang hanya melihatnya dari nilai kursi yang disediakan di ruangan itu. Sebenarnya, ruangan itu sama dengan forum atau wadah bagi pelatih untuk urun rembug atau saling tukar pengalaman. Barangkali kita juga dapat bereksperimen, bagaimana pola kerja pegawai, jika satu sama lain saling menghindari kontak antar semua mereka. Kebijakan administratif, kebijakan organisasi, harapan, dan perasaan hanya dapat disampaikan, jika terjadi proses komunikasi. Dengan komunikasi akan muncul relasi antar individu dan selanjutnya terjadi proses saling mempengaruhi dalam rangka perbuatan tertentu. Komunikasi antar individu muncul sebagai lanjutan dari adanya kontak awal yang mereka lakukan dan demikian juga sebaliknya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan ke padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan demi terwujudnya tujuan organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009) bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Hasibuan(2009).

### Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Efek dari motivasi akan terasa jika karyawan siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya. Karenanya efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan (Ahmed *et al*, 2010).

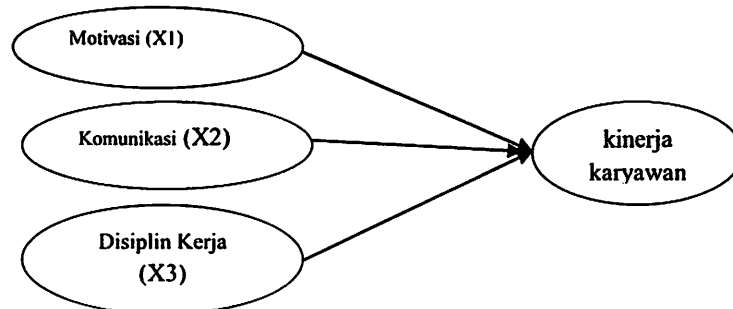
Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Razi dan More, 2008) tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses karyawannya berkomunikasi. I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari (2013) komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Salit Ketut Netra (2013) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Suprayitno (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri, terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan.

Penelitian yang dilakukan I Putu Yuda Perdana Putra (2012) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2012) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini akan dilakukan Berikut gambar dari kerangka pemikiran penelitian:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

### HIPOTESIS

H1: Ada pengaruh yang positif antara Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Ada pengaruh yang positif antara Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Ada pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi dan Penentuan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Jumlah populasi pada periode 2013 tersebut adalah 30 orang karyawan toko Glodok Baby Shop, Semarang. Bagian yang menjual perlengkapan bayi seperti popok, gurita, bedong dan baju bayi sejumlah 15 orang. Bagian grosir menjual semua perlengkapan bayi sampai pakaian anak dari umur 1 tahun sampai 4 tahun sejumlah 11 orang. Bagian memasukkan barang datang sampe ke penjualan sejumlah 4 orang.

### **Jenis dan Sumber data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari objeknya (Sugiyono, 2006). Data primer dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung yaitu tanggapan responden yang berkenaan dengan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini diperoleh dari studi lapangan untuk mendapatkan hasil secara langsung. Sumber data yang dikumpulkan berasal dari catatan atau basis data yang sudah ada yang kemudian dikemas dalam sebuah bentuk kuesioner.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner secara personal. Kuesioner tersebut menggunakan skala pengukuran likert. Skala pengukuran dipakai untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala 1-5 maka varibel yang akan diteliti dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator itu menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang memakai skala *Likert* pengukuran dan mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif yang dapat berupa kata sebagai berikut :

- STS = sangat tidak setuju, dengan nilai 1
- TS = tidak setuju, dengan nilai 2
- CS = cukup setuju, dengan nilai 3
- S = setuju, dengan nilai 4
- SS = sangat setuju, dengan nilai 5

### **Metode Analisis**

#### **Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel terpengaruh kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu, Motivasi, Komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja (Ghozali, 2009). Bentuk persamaan regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

- $b_1..b_4$ ~ koefisien regresi
- $X_1$  = Motivasi
- $X_2$  = Komunikasi
- $X_3$  = Disiplin kerja
- $\varepsilon$  = error

**UJI Hipotesis (Uji t)**

Untuk mempengaruhi variabel yang berpengaruh antar  $X_1, X_2, X_3$  terhadap Y secara individual ( parsial ) maka di gunakan Uji t. Adapaun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen
- b. Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap vaciabel dependen.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang di sebabkan oleh variabel bebas (X). Jika Adjusted  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya (Ghozali, 2009)

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Analisis Regresi (uji t)**

Tabel Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	411	1544		264	.782		
motivasi	273	190	.666	1.524	.062	.372	2.999
komunikasi	182	229	.175	.602	.587	.903	1.108
DisiplinKerj	572	123	.070	.587	.582	.643	1.578

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan  
Sumber: Hasil print out analisis regresi, 2015

Sumber : Hasil print out analisis regresi, 2015

$$Y = 0,666 X_1 + 0,175 X_2 + 0,070 X_3$$

- Dimana :
- Y : Kinerja karyawan
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$  : Koefisien Regresi
- $X_1$  : Motivasi
- $X_2$  : Komunikasi
- $X_3$  : Disiplin Kerja
- e : Error

### Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung sebesar 3,521. Dimana nilai t tabel sebesar 1,697 dari t tabel. Sehingga t hitung lebih besar dari t tabel, Yaitu  $3,521 > t \text{ tabel } 1,697$ . Dengan signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi hasil lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis kedua

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung sebesar 0,880. Dimana nilai t tabel sebesar 1,697 dari t tabel. Sehingga t hitung lebih besar dari t tabel, Yaitu hitung sebesar  $0,880 < t \text{ tabel } 1,697$ . dengan signifikansi sebesar 0,387. Nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa secara parsial variabel Komunikasi mempunyai tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung sebesar 0,621. Dimana nilai t tabel sebesar 1,683 dari t tabel. Sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel, Yaitu  $0,587 < t \text{ tabel } 1,697$ . Dengan signifikansi sebesar 0,562. Nilai signifikansi hasil lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak, yang artinya bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja mempunyai tidak ada pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji koefisien determinasi dengan melihat pada nilai Adjusted R Square yaitu:

**Tabel 2. Koefisien Determinasi`**

Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 <sup>a</sup>	.690	.654	1.27613

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, motivasi, komunikasi  
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variables) dalam menerangkan variabel terikat. Pada tabel 2 ditunjukkan nilai Adj R<sup>2</sup> diperoleh sebesar 0,654 yang artinya 65,4% dari Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel



independen Motivasi Kerja, Komunikasi, disiplin kerja, ( $100\% - 65,4\% = 34,6\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Yang berarti Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sesuai tanggapan responden mengenai mendapatkan misi untuk memacu pekerjaan sesama pekerjaan, Mendapatkan Kesempatan untuk bertindak dan berfikir secara mandiri, memberikan peluang yang sama berprestasi

Hasil ini sesuai dengan penelitian Menurut Wahjosumidjo (2002) motivasi merupakan kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian, hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Mardiyah Agustiniingsih (2010) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi Hal ini sesuai tanggapan responden mengenai karyawan memberikan masukan ide-ide yang baru untuk perusahaan, karyawan selalu memberikan pesan positif pekerjaan terhadap karyawan lain untuk perusahaan karyawan merasa menerima anggapan / saran yang diberi dari konsumen ke perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian menurut Salleh (2003) memberikan definisi tentang komunikasi: komunikasi adalah salah satu proses penggunaan lambang lambang yang bermakna oleh dua orang atau lebih dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian yang diperlukan untuk tercapainya suatu tujuan yang dikehendakinya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian, hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Sarno (2010) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sesuai tanggapan responden mengenai karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur tidak mangkir kerja, karyawan merasa selalu datang tepat waktu sebelum jam masuk ditentukan dan kesediaan mentaati peraturan, karyawan merasa berangkat kerja tidak pernah ijin saat jam bekerja langsung

Hasil ini sesuai dengan menurut Rahayu (2006) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

Hasil ini sesuai dengan hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Marjono (2007) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI**

### **Simpulan**

Dari pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin motivasi sering diberikan dengan memberikan kepercayaan karyawan yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi sering dilakukan didalam perusahaan baik atasan maupun karyawannya yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dengan diberikan peraturan yang lebih ketat dan yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan deskriptif hasil penelitian, variabel, Motivasi, Komunikasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan namun masih terdapat hasil yang menunjukkan tidak setuju disetiap indikator dari masing-masing variabel. Dengan demikian saran dari hasil penelitian ini bagi perusahaan dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut.

1. Variabel Motivasi,

Dengan adanya motivasi yang lebih giat dan baik dari sesama karyawan maupun atasan serta memberikan kesempatan dan peluang untuk karyawan sendiri agar lebih berkembang maka akan dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan.

2. Variabel Komunikasi

Pentingnya komunikasi didalam perusahaan membantu hal-hal yang negatif dari yang tidak tahu jadi tahu, dengan seringnya komunikasi antara karyawan maupun atasan serta seringnya interaksi di dalam perusahaan dan pertukaran informasi agar dapat dimengerti maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Variabel Disiplin kerja

Dengan peraturan dan kebijakan antara kedua belah pihak baik dari karyawan maupun atasan serta tanggung jawab karyawan, kesadaran dan selalu datang tepat waktu maka akan terciptanya kedisiplinan yang sesuai dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bass, B.M. & Avolio, B.J. 2009. *Improving Organization Effectiveness: Through Transformational Leadership*. London : Sage Publications, Inc
- Davis, Keith dan John W.Newstrom. 2005. *Perilaku dalam organisasi*, terjemahan Agus Dharma, Jakarta, Erlangga.
- Danim, Sudarmawan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi ke dua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP
- Ilyas, Yaslis. 2003. *Manajemen Tim Kerja*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI, vol 1, Nomor 1, juni.
- LilaTintami. 2012 *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian, Megawon II PT Djarum, KUDUS*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Rosdakarya Bandung
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Undip
- Moehersono. 2012. *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Moenir. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Pujiyanti. 2012. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA NEGERI 1 CIAMIS*
- Robbins, Stephen P. 1996. "Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application", Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc
- Rachmawati, Eka Nurani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta : Ekonisia
- Suddin, Alwi dan Sudarman. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol.4 No.1 juni, : 1-8
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta : AMUS Yogyakarta & Aditya Media Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Siagaan, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua. Yogyakarta : STIE YKPN
- Widodo, Tri. 2010, *Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*. *Among Makarti*. Vol.3 No.5 Juli.