

- Prawidya. *Hubungan Antara Kematangan Emosi dengan Kompetensi Sosial Pada Masa Dewasa Awal*.
Jurnal psikodinamik : Volume 2 No 1, 2010.
- Ridwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung:Alfabeta, 2005.
- Rivai, Vethzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2004.
- Rivai, Vethzal & Basri. *Performance Appraisal Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen. P. Dan Mary Coulther. *Manajemen*. Jakarta: Kelompok Gramedia, 2005.
- Samsudin, sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia, 2006.
- Sangadji & Sopiah. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta. Andi, 2010.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sekaran, Umi. *Research Methods For Business, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Sinambela, Uijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Rarniwa. *Prilaku Organisaional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Supriyanto. *Skripsi Pengaruh Disipli Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah XIV Sumber*. Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti, Jatinangor, 2007.
- Suwatno, & Priansa, D. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tech Hong, Tan, Anna Wahed. *Herz berg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector:the mediating effect of love og money*. Sunway University, School Of Business-5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya, Selangor, Malaysia: Asian Academy Of Management Journal, Vol.16, pp 73-94, 2011.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada, 2005.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Ke-3*. Jakarta: Rajawali Pers, Halaman 8, 2010.
- Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE Tbk CABANG BUKITTINGGI

Vivi Nila Sari

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
vivinilasari017@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memperhatikan tingkat kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi dan juga perlu diperhatikan motivasi, disiplin kerja dan komunikasi tersebut. Dengan mengupayakan meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan peningkatan jumlah nasabah, khususnya terhadap PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi.

Kesimpulan dari penelitian bahwa hipotesis secara parsial dan simultan dari variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi terbukti diterima dalam penelitian ini disarankan untuk dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan motivasi, disiplin kerja yang tinggi dan komunikasi yang relatif sudah baik sehingga kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk cabang Bukittinggi semakin akan meningkat.

Key word: motivasi, Disiplin kerja, komunikasi, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi, disiplin kerja dan komunikasi yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi.

Suatu perusahaan atau organisasi sudah tentu tidak dapat dipisahkan dengan upaya yang harus dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dalam dunia perusahaan, mutu dan semangat karyawan sangatlah penting dalam menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan berprestasi.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun

berbeda. Tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi tersebut dibutuhkan kedisiplinan pada diri seorang karyawan. Tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain itu salah satu aspek atau masalah yang terpenting dalam suatu lembaga atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah digariskan adalah masalah komunikasi. Sebagai manusia pada umumnya pasti mempunyai kelemahan-kelemahan, di samping kelebihan-kelebihan tertentu. Tetapi melalui kerjasama dengan orang lain dimana kekurangan dan keterbatasan tersebut akan dapat diatasi. Oleh karenanya untuk mencapai kerjasama itu diperlukan komunikasi. Tanpa komunikasi yang efektif suatu perusahaan tentu akan mengalami kesulitan-kesulitan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi penulis menemukan kurang lancar dan efektifnya komunikasi yang dilakukan baik itu antar karyawan maupun dengan pimpinan. Hal ini nampak dari kurangnya penguasaan cara-cara penyampaian pesan kepada staf baik secara lisan maupun tulisan, selain itu media saluran komunikasi yang sangat membantu dalam penyampaian ide, pesan, atau perintah kepada staf, kurang dikuasai penggunaannya oleh sebagian karyawan sehingga hal-hal tersebut membuat kurang lancar dan efektifnya komunikasi pada PT Adira

Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi. Permasalahan hubungan antara sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan dalam sebuah organisasi atau instansi tidak menutup kemungkinan akan terjadinya konflik yang dapat mengakibatkan terjadinya disharmoni hubungan kerja. Kondisi yang demikian, tentunya tidak diharapkan oleh masing-masing pihak, baik pihak karyawan maupun pimpinan.

PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (*leasing*) kendaraan dan diklaim sebagai *leading company* ditengah persaingan yang sangat ketat antar perusahaan *leasing*. Kesuksesan perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan SDM yang dimiliki perusahaan.

Ditinjau dari aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya penurunan pembiayaan yang bisa dilakukan perusahaan, seperti yang terlihat pada tabel berikut : +/-

Tabel I.1: Volume Pembiayaan Kendaraan PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi Selama Tahun 2013 – 2014

No	Bulan	BRAND											
		Motor Baru			Motor Bekas			Motor Baru			Motor Bekas		
		2013	2014	+/-	2013	2014	+/-	2013	2014	+/-	2013	2014	+/-
1	Januari	245	183	-62	175	237	62	15	25	10	16	17	1

2	Februari	270	148	-122	255	241	-14	35	63	28	30	20	-10
3	Maret	300	177	-123	260	241	-19	37	37	0	53	29	-24
4	April	311	165	-146	262	239	-23	17	41	24	57	22	-35
5	Maret	316	249	-67	266	270	4	19	36	17	51	36	-15
6	Juni	315	260	-55	264	320	56	24	33	9	60	35	-25
7	Juli	394	357	-37	347	281	-66	37	23	-14	48	29	-19
8	Agustus	406	299	-107	251	236	-15	39	27	-12	33	23	-10
9	September	259	285	26	260	234	-26	44	32	-12	31	34	3
10	Oktober	262	234	-28	249	249	0	53	16	-37	25	22	-3
11	November	257	344	87	243	163	-80	51	13	-38	15	14	-1
12	Desember	295	348	53	235	194	-41	54	18	-36	21	30	9
Jumlah		3630	3049	-747/166	3067	2905	-284/122	425	364	-149/88	440	311	-144/16

Sumber: PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi

Penurunan diatas terjadi tentu saja karena penurunan kuantitas pembiayaan yang berhasil dilakukan individu karyawan khususnya bagian marketing. Bahkan beberapa karyawan tidak mencapai target pembiayaan yang ditetapkan perusahaan. Sehingga pada tahun 2014 perusahaan melakukan PHK terhadap 12 orang karyawan bagian marketing karena tidak mencapai target pembiayaan.

Ditinjau dari aspek kualitas hasil kerja, masih banyaknya nasabah yang kredit macet bahkan perusahaan harus melakukan penarikan terhadap unit. Permasalahannya adalah sering terjadi kelalaian bahkan kesengajaan karyawan dalam memproses data calon nasabah. Sehingga calon nasabah yang sebenarnya tidak bisa diberikan kredit menurut perusahaan, menjadi bisa diberikan kredit. Kemudian dari aspek ketepatan waktu, masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan penyerahan laporan.

Dalam observasi yang peneliti lakukan pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi, penulis dapat mengamati masih rendahnya kinerja pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi. hal ini terlihat dari tingkat absensi karyawan yang berfluktuatif, ini menggambarkan tidak konsistennya karyawan dengan pekerjaannya, karena rendahnya kinerja karyawan dapat ditandai dengan tingginya kemangkiran kerja karyawan. Kemudian jenis pekerjaan yang diterima karyawan cenderung monoton dan tidak bervariasi, hal ini akan membuat jenuh karyawan dalam bekerja, hal ini tergambar dari ketidakseriusan karyawan dalam bekerja di mana karyawan sering malas dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih suka berkumpul di salah satu ruangan bersama yang lainnya dari pada menyelesaikan pekerjaannya, hal ini berdampak pada kurangnya pelayanan yang diberikan kepada nasabah, mereka sering terlena dan keasikan berbicara hal-hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan sesama karyawan.

Berikut adalah data tentang tingkat absensikaryawan PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Selama tahun 2014.

Tabel 1.2: Absen karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi Selama Tahun 2014

BULAN	JUMLAH PEGAWA	HARI KERJA	HARIKERJ A PEGAWAI	JUMLAH ABSENS	TINGKAT ABSENSI (%)
JANUARI	176	25	4400	62	1,3895
FEBRUARI	176	24	4224	82	1,9043
MARET	179	25	4475	66	1,4534
APRIL	179	25	4475	70	1,5402
MEI	179	23	4117	64	1,5307
JUNI	178	25	4450	68	1,5051
JULI	175	23	4025	78	1,9010
AGUSTUS	175	25	4375	62	1,3973
SEPTEMBER	164	26	4264	45	1,0453
OKTOBER	164	26	4264	26	0,6061
NOVEMBER	164	26	4264	48	1,1132
DESEMBER	164	26	4264	65	1,5015

Sumber: HRD Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi tahun 2014

Tingkat absensi = $\frac{\text{jumlah absensi}}{\text{hari kerja pegawai} + \text{jumlah absensi}} \times 100\%$
 Hari kerja pegawai = $\text{jumlah pegawai} \times \text{hari kerja}$

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa bulan Januari tingkat absensi 1,38 % jumlah ini meningkat pada bulan Februari sebesar 1,90 %, pada bulan maret tingkat absensi turun 1,45 %, bulan April naik 1,54 %, kemudian bulan berikutnya turun dan naik lagi sampai bulan Oktober. Bulan Oktober tingkat absensi turun 0,60 %, pada bulan November dan Desember meningkat sebesar 1,11 % dan 1,50 %. Dengan adanya motivasi, disiplin kerja dan komunikasi tersebut maka dari situlah dapat terukur kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi, disiplin kerja dan komunikasi yang baik agar dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa. Hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2. Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan". Jadi kinerja di sini juga berkaitan dengan perilaku. (Veithzal Rivai, 2006:309).

Menurut Mulyasa (2004 : 136) Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Mulyasa mengemukakan bahwa "Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja". Kinerja di sini lebih dispesifikkan kepada pelaksanaan kerja yang identik dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya kinerja seseorang baru bisa dikatakan baik apabila seseorang tersebut telah berperilaku baik dalam bekerja. Dan Smith dalam Mulyasa (2004:137) menyatakan bahwa kinerja adalah "...output drive from processes, human or otherwise".

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Smith lebih memfokuskan pada keluaran atau output, yang bahasa lainnya juga merupakan perwujudan dari perilaku kerja seseorang. Jika *output* yang dihasilkan oleh seseorang itu baik, maka kinerja orang tersebut dapat dinilai baik.

Mulyasa (2004: 136) menyatakan bahwa "Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi". Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Selanjutnya Mitchell dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: "*Quality work promptness, initiative, capability, and communication*".

Berdasarkan landasan teoritis sebelumnya maka yang dimaksud dengan kinerja karyawan penelitian ini adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, keluaran atau output, yang bahasa lainnya juga merupakan perwujudan dari perilaku kerja seseorang terhadap *output* yang dihasilkan oleh seseorang, yang ditunjukkan oleh indikator **1) kualitas, 2) kuantitas 3) pelaksanaan tugas 4) tanggung jawab.**

2.2 Motivasi

Hasibuan (2008:141) mengatakan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan Husaini (2006:222) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Dalam memotivasi bawahannya, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat di atasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat di atasi dengan mengadakan diklat.

Pandji Anoraga (2005: 11) Motivasi berasal dari kata latin *movire* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sadili Samsudin (2006: 281) mengatakan Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:94) motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003: 177) motivasi kerja dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.

Menurut Malayu Hasibuan (2008:99) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sadirman (2007:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Berdasarkan landasan teoritis diatas yang dimaksud dengan motivasi di dalam penelitian ini adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu guna mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhannya adapun indikatornya adalah **1) gairah dan semangat kerja 2) kepuasan kerja 3) produktifitas karyawan 4) loyalitas dan integritas 5) kedisiplinan 6) kehadiran kerja**

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauh mana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*discipline*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. **Sinungan (2005:145)** menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut kamus Indonesia (**Depdikbud 2002:268**) kata disiplin mengandung arti tata tertib di sekolah, di kantor, di kemiliteran, dan lembaga lainnya. Disiplin juga mengandung arti sebagai ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini disiplin dapat dipandang sebagai sikap patuh seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap mental seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Menurut **Rivai dan Sagala (2009:825)** disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Sedangkan pendapat **Nurmansyah (2011:260)** disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Apabila sebagian besar karyawan mematuhi peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka ini berarti salah satu bentuk kedisiplinan dalam suatu perusahaan sudah dapat ditegakkan. Bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai ataupun bila tercapai dirasakan kurang efektif dan efisien. Ketidakpatuhan (indisipliner) karyawan merupakan suatu perilaku yang tidak dapat diterima karena dipandang dapat menyebabkan kinerja yang tidak memuaskan atau bahkan bisa membahayakan perusahaan, rekan kerja atau atasan. Perilaku tidak dapat diterima ini merupakan pelanggaran terus menerus dan disengaja terhadap peraturan perusahaan, termasuk di antaranya adalah pencurian, keributan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. (**Dessler (2007: 26)**)

Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik.

Berdasarkan landasan teoritis diatas maka yang dimaksud dengan Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku didalam unit kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur disiplin karyawan adalah :1) mentaati ketentuan dan peraturan yang ditetapkan, 2) mentaati perintah dari atasan, 3)disiplin waktu.

2.4. Komunikasi

Menurut **Deddy mulyana (2000)** yang dikutip oleh **Suranto (2005:14)**, komunikasi adalah terjemahan dari bahasa Belanda "Common" yang berarti bersama. beberapa ahli komunikasi mengemukakan pendapat sebagai berikut :

Menurut **Rue dan Byar**, sebagaimana dikutip **Arni Muhammad (2005:15)**, komunikasi adalah transfer informasi yang mempunyai arti bagi yang terlibat didalamnya.

Menurut **Rosady Ruslan (2005:11)** "komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau sekelompok orang menyalurkan informasi kepada orang lain atau ke kelompok".

Berbagai-bagai definisi komunikasi yang dikemukakan orang untuk memberikan batasan terhadap apa yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut pandang mana mereka memandang.

Menurut **William J. Sells** bahwa definisi komunikasi yang lebih bersifat universal. Dia mengatakan bahwa komunikasi adalah proses bagaimana simbol verbal dan nonverbal dikirimkan, diterima dan diberi arti.

Menurut **Himstreet dan Baty** yang dikutip **Djoko Purwanto, (2006:3)**. Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.

Berdasarkan landasan teoritis diatas maka yang dimaksud dengan komunikasi didalam penelitian ini adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dan si penerima yang ditunjukkan oleh indikator **1) pengiriman pesan 2) pesan yang dikirim 3) saluran 4) penerima pesan 5) lingkungan (konteks) 6) balikan/umpan balik.**

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi. Alasan memilih lokasi ini adalah, peneliti terlibat langsung sebagai salah seorang karyawan. Objek yang akan diteliti adalah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat dimanfaatkan sebagai gambaran informasi dalam upaya menentukan kebijakan peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin kerja dan komunikasi.

Populasi

Menurut **Riduwan dan Kuncoro (2011:38)** populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian, atau populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi dengan jumlah karyawan sebanyak 164 orang.

Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari **Taro Yamane** dalam **Riduwan(2011:44)** yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana: n = Jumlah sampel N = Jumlah populasi d = Presisi yang ditetapkan

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (**Sugiyono,2008:44**). Sebagai peneliti sosial dan dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini cukup kecil. Jumlah karyawan yang berada di PT Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi yaitu 164 orang. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh untuk penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{164}{164 \times (10\%)^2 + 1}$$
$$\frac{164}{164 \times 0,01 + 1}$$
$$\frac{164}{1,64 + 1} = \frac{164}{2,64} = 62$$

Maka jumlah sampel penelitian dibulatkan menjadi 62orang. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. Convenience sampling berarti unit sampling yang ditarik mudah dihubungi, tidak menyusahkan, mudah untuk mengukur, dan bersifat kooperatif (**Hamid, 2010:30**).

Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari lapangan yaitu data yang diambil dari responden, data ini merupakan jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data skunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan dan telah didokumentasikan. Data ini dapat diperoleh melalui buku-buku dan laporan lainnya.

Sumber Data

Sumber data berasal berupa data tentang jumlah pegawai dan karakteristiknya. Disamping itu sumber data diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk Cabang Bukittinggi tentang persepsi mereka atas variabel kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja dan komunikasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian dipergunakan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah survey lapangan dengan menggunakan kuisisioner. Jenis kuisisioner yang dipergunakan adalah kuisisioner tertutup, yaitu kuisisioner yang menyajikan pertanyaan tertulis kepada responden dan dijawab responden dengan memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi mereka.

Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, uji koefisien korelasi, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (**Kuncoro, 2006**).

- Mendiskripsikan profil responden menurut: jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan golongan.
- Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel penelitian dan nilai rata-rata.

Untuk mengetahui tingkat capaian responden (TCR) dan kriteria responden tersebut digunakan formulasi atau rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi adalah suatu teknik statistic yang digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara dua variabel **Budiono (2005)**. Menurut **Budiono (2005)** uji koefisien korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan model korelasi *product moment* dengan formula sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan,

r = koefisien korelasi antar x dan y

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah / responden

Tujuan melakukan analisa ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan Dalam penelitian ini, uji koefisien korelasi dilakukan melalui korelasi bivarite (bivarite correlation) dengan menggunakan person's correlation SPSS versi 20.0.

Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan linier harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas (Ghozali, 2005). Berikut ini akan dilakukan uji asumsi klasik terhadap model regresi sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2005).

Menurut Ghozali, (2005) untuk mendeteksi uji normalitas dapat dilakukan melalui Analisa grafik. Analisa grafik ini dapat digunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linier, maka dapat dilihat dari P-P Plot. Apabila titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linier.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005).

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya.

Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Garfik Plott (*Scatter plot*). Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Linier Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana: Y = Kinerja
 X_1 = motivasi
 X_2 = disiplin kerja
 X_3 = komunikasi
 a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
 e = variabel pengganggu

Uji F

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji F ratio untuk membuktikan tingkat keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

dimana K = Banyaknya variabel bebas
n = Banyaknya anggota sampel
R = koefisien korelasi ganda

Pada output SPSS uji simultan dengan F-test ini dapat dilihat pada tabel ANOVA. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F hitung lebih besar dari F tabel, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t

Untuk mengetahui variabel independen mana yang paling signifikan hubungannya dengan variabel dependen, perlu diadakan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t. Yaitu untuk menguji variabel independen secara individual, dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{b}{S_b}$$

Di mana: b = Kemiringan garis regresi
 S_b = Kesalahan standar atas koefisien regresi

$$S_b = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{n}\right)^2}}$$

Di mana: S_{yx} = Kesalahan standar estimasi

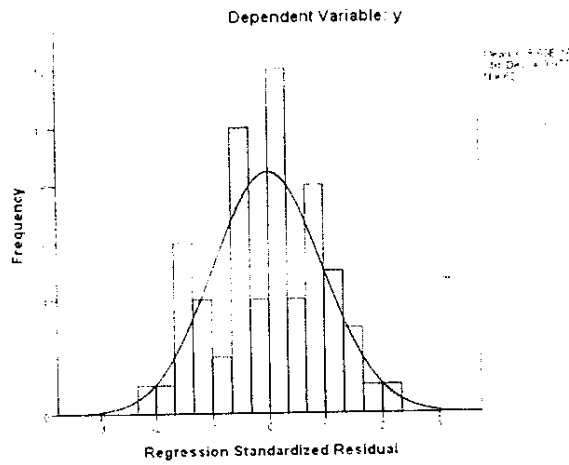
Atau pada output SPSS uji parsial dengan T-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau T hitung lebih besar dari T tabel, berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Induktif/Inferensial

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Histogram Dependent Variable : Kinerja Karyawan

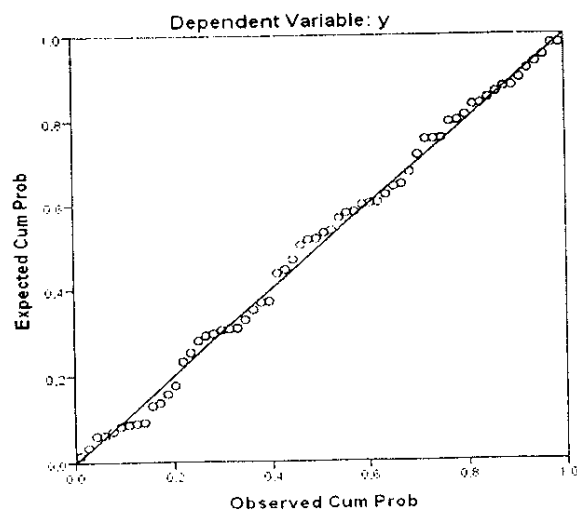


Gambar IV. 1. Histogram

Berdasarkan output histogram diatas dapat diketahui bahwa sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal. Dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Lineritas

Normal P -P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variable : Kinerja Karyawan



Berdasarkan output P-P Plot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear. maka model regresi dapat dinyatakan linier.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diketahui dari nilai VIF untuk masing-masing prediktor. Persyaratan untuk dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas adalah apabila nilai VIF prediktor tidak melebihi nilai 10 (Wahana Komputer, 2005: 38) sedangkan pada nilai pengujian pada penelitian ini tidak melebihi 10 sehingga disimpulkan bahwa model tidak terkena persoalan multikolinieritas.

Tabel IV. 9. Collinearity Statistik

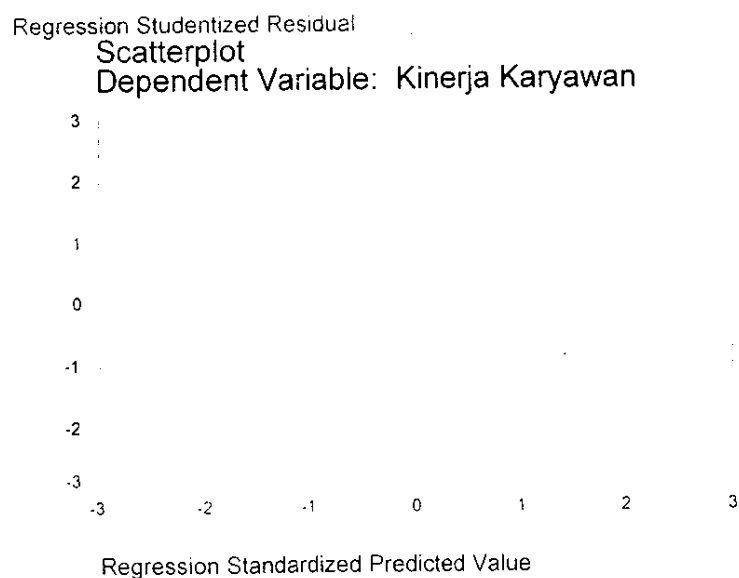
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Motivasi	.870 1.149
	Disiplin Kerja	.895 1.117
	Komunikas	.970 1.031

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Nilai VIF hitung berkisar pada nilai 1 atau lebih rendah dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya Heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot.



Gambar IV. 3. Scatterplot

Output SPSS pada gambar scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang, menyempit, kemudian melebar kembali.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Berganda
 Koefisien Determinasi

Tabel IV 10 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.583	1,94909

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *model summary* dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai 1 (Nugroho, 2005:51). Dari tabel dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* = 0,583, artinya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 58,3 % sedangkan 41,7 % ditentukan oleh faktor lain.

Korelasi Parsial

Tabel IV 11 Korelasi Parsial

Model	Correlations			
	B	Zero-order	Partial	Part
(Constant)	7,510			
1 Motivasi	.095	.413	.265	.173
Disiplin Kerja	.225	.485	.535	.399
Komunikasi	.418	.585	.653	.543

Untuk mengetahui kontribusi masing- masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial dapat dilihat dari tabel di atas. di mana dari hasil output SPSS di atas dapat diketahui bahwa kontribusi variabel X_1 (Motivasi) terhadap variabel Y (kinerja) adalah 0,265 atau 26,5 %, kemudian kontribusi variabel X_2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) diketahui adalah 0,535 atau 53,5 %, selanjutnya kontribusi variabel X_3 (Komunikasi) terhadap variabel Y (Kinerja) adalah 0,653 atau 65,3 %.

Persamaan pada model regresi

Tabel IV. 12. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,510	3,283		2,2872	,026
Motivasi	,095	,045	,186	2,094	,041
Disiplin Kerja	,225	,047	,421	4,824	,000
Komunikasi	,418	,064	,551	6,5622	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficients* maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7,510 + 0,095 X_1 + 0,225 X_2 + 0,418 X_3$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- A. Jika segala sesuatu pada varibel-variabel independent dianggap konstan maka nilai dari Kinerja adalah 7,510
- B. Jika terjadi peningkatan nilai Motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,095 satuan.
- C. Jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,225 satuan.
- D. Jika terjadi peningkatan nilai komunikasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,418 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Tabel IV. 13. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,533	3	111,844	29,441	,000 ^b
	Residual	220,338	58	3,799		
	Total	555,871	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi, Disiplin kerja

Output SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi probability adalah $0,000 < 0,05$, artinya signifikan ini berarti H_0 diterima. Artinya Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Uji t

Tabel IV. 14. Uji t

Model	T	Sig.
1. (constant)	2,287	,026
Motivasi	2,094	,041
Disiplin Kerja	4,824	,000
Komunikasi	6,562	,000

Analisis tabel IV. 14 di atas adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara *parsial* terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi memiliki nilai signifikan probability $0,041 < 0,05$ artinya signifikan, dan t-hitung $2,094 >$ dari t-tabel 1,995 artinya signifikan, ini berarti H_2 diterima dan $H_0 2$ ditolak Artinya motivasi secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan probability $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t-hitung $4,824 >$ dari t-tabel 1,995 artinya signifikan, ini berarti H_3 diterima dan $H_0 3$ ditolak. Artinya disiplin kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Variabel komunikasi memiliki nilai signifikan probability $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t-hitung $6,562 >$ dari t-tabel 1,995 artinya signifikan, ini berarti H_4 diterima dan $H_0 4$ ditolak Artinya komunikasi secara *parsial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan beberapa poin didalam penelitian ini yaitu :

1. Hasil yang ditemukan dalam hipotesis yang pertama, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multifinance, Tbk cabang Bukittinggi. Artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan baik, dengan cara daya pendorong kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, kewajiban dan adanya tujuan
2. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua ditemukan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multifinance, Tbk cabang Bukittinggi. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan cara mentaati ketentuan dan peraturan yang ditetapkan, mentaati perintah dari atasan, disiplin waktu, Kedisiplinan terhadap usaha peningkatan kerja sama

3. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga, ditemukan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multifinance, Tbk cabang Bukittinggi. Artinya semakin baik komunikasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan cara mampu dalam menyampaikan pesan, menguasai media komunikasi dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis keempat, ditemukan Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multifinance, Tbk cabang Bukittinggi. Artinya semakin tinggi Motivasi, Disiplin Kerja dan semakin baik komunikasi karyawan maka kinerja akan meningkat dengan cara meningkatkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Budiono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Sebelas Maret : Surakarta
- [2] Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index: Jakarta
- [3] Depdikbud. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Balai Pustaka: Jakarta
- [4] Djoko Purwanto. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga : Jakarta
- [5] Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta
- [6] Ghozali, Imam. 2003. *aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. badan penerbitan universitas diponegoro: diponegoro
- [7] Guntur, Ietje S. 2000. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Erlangga: Jakarta
- [8] Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE : Yogyakarta
- [9] Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- [10] _____ 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta
- [11] Heidjarahman dan Suad Husnan. 2000. *Managemen Personalia*. BPFE: Yogyakarta
- [12] Husaini Usman. 2006. *Manajemen Teori, Praktek, dan riset Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta
- [13] Kuncoro. 2006. *Metode Kuantitatif*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- [14] Mangkunegara. 2007. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya: Bandung
- [15] Masngudi. Prof. DR. H. 2012. *Buku Pedoman Penulisan Tesis Magister Manajemen*. Universitas Putra Indonesia.
- [16] Muhammad, Arni. 2002. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Ghalia : Bogor
- [17] _____ 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara: Jakarta
- [18] Mulyana, Dedy. 2000. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosda Karya : Bandung
- [19] Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Rosda: Bandung
- [20] Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. UNILAK Press: Pekanbaru
- [21] Panji Anoraga. 2005. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta
- [22] _____ 2001. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta
- [23] Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. a. Alfabeta: Bandung
- [24] Sastrohadwiryo, Siswanto. 2005. *Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara: Jakarta
- [25] _____ 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara: Jakarta
- [26] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Persada*
- [27] Sinungan. 2005. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- [28] Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- [29] Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- [30] Sudjana. 2009. *Metode Statistika*. Remaja Rosdakarya : Bandung
- [31] Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung
- [32] Supranto. 2002. *Metode Riset*. Rineka Cipta : Jakarta