

## PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MINA PEGUYANGAN DI DENPASAR

Luh Mang Indah Mariani<sup>1</sup>  
Ni Ketut Sariyathi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
email: indahmarians18@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 63 pegawai, dengan metode *sampling* jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah diolah, diperoleh bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

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

### ABSTRACT

*Employee performance is the cornerstone of human resources management as it is one of the factors that determine the success of the company. Employee performance should be improved in order to provide maximum results for the company. The purpose of this study to analyze the influence of motivation, communication and discipline on employee performance. This research was conducted in Warung Mina Peguyangan in Denpasar. The total sample of 63 employees, with a saturated sampling method (census). Data were collected through observation, interviews and questionnaires. Data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the analysis that has been processed, shows that all hypothesis is accepted. Motivation positive and significant effect on employee performance Warung Mina Peguyangan in Denpasar, communication positive and significant effect on employee performance Warung Mina Peguyangan in Denpasar and discipline positive and significant effect on employee performance Warung Mina Peguyangan in Denpasar.*

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut (Kalesaran dkk., 2014). Menurut Ardana dkk. (2012:3) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Alamdar *et al.* (2012), menyatakan bahwa manusia berperan sebagai perencana, pelaksanaan dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Jacqueline *et al.*, 2011).

Gupta dan Sharon (2013), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan

karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Karen *et al.* (2011), menyatakan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Peneliti yang dilakukan Jacqueline *et al.* (2011), menyatakan kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah disepakati bersama. Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Studi empiris yang dilakukan oleh Necdet dan Halil (2012), menyatakan bahwa kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada.

Usman (2013:274) menyatakan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Aisha *et al.* (2013), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi kegigihan dalam tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Smith *et al.* (2015), menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarah ke individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu tanpa tekanan atau manipulasi. Danish dan Ali (2010), menyatakan bahwa motivasi karyawan meningkat ketika karyawan mendapatkan penghargaan, insentif dan pengakuan. Lawal dan Omonigho (2014), menyatakan seorang karyawan yang termotivasi adalah ketegasan karyawan untuk

mencapai tujuan perusahaan dan mengarahkan semua upaya dan energi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan kinerjanya yang baik.

Harlie (2010), menyatakan bahwa motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib. Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya (Cevat *et al.*, 2012). Setiawan (2013), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan.

Fahmi (2016:163) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Femi (2014), menyatakan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kiswanto (2010), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ardana dkk. (2012:138) menyatakan bahwa dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginannya yang terpendam di dalam hatinya

kepada orang lain, baik melalui suara atau gerak, isyarat anggota badan dan sebagainya.

Ardana dkk. (2011:134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Rivai dan Jauvani (2010:74) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Zesbendri dan Anik (2009), menyatakan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Turangan *et al.* (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Iriani (2010), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Peguyangan di Denpasar yang berlokasi di Jalan Astasura No.91 Peguyangan di Denpasar. Warung Mina Peguyangan di Denpasar berdiri sejak 18 Agustus 1993 dengan suasana paling khas, dikelilingi lesehan-lesehan di atas kolam ikan sekaligus Warung Makan Mina yang pertama yang dibuka dengan menjual berbagai menu spesial ikan

tawar seperti paket megibung, paket mepatung, paket gurami gorang/bakar, lele goreng, dan aneka minuman yang menyehatkan. Warung Mina Peguyangan dimulai dengan kecil-kecilan yang hanya bermodalkan alat memasak dan kompor sederhana dan hanya 10 pelanggan yang mampu dilayaninya, namun seiring waktu dan kian meningkatnya konsumen, Warung Mina Peguyangan di Denpasar yang menjadi pelopor berdirinya rumah makan khas ikan segar terus dibenahi dan dikembangkan hingga akhirnya kini Warung Mina grup sudah memiliki 9 *outlet*.

Alasan peneliti memilih Warung Mina Peguyangan di Denpasar sebagai lokasi penelitian adalah karena Warung Mina Peguyangan mempunyai visi “menjadi rumah makan nasional berbudaya terfavorit dengan kualitas terbaik”. Visi tersebut dapat dilaksanakan dengan Warung Mina Peguyangan harus dapat meminimalkan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi di Warung Mina Peguyangan. Warung Mina Peguyangan di Denpasar memiliki karyawan dengan jumlah sebesar 63 orang seperti terlihat pada Tabel 1.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada karyawan di Warung Mina Peguyangan di Denpasar, terlihat kinerja yang dihasilkan karyawan sudah cukup baik namun belum maksimal, dimana masih adanya beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah yang ditemukan pada kinerja karyawan seperti kurangnya tanggung jawab, kemampuan dalam bekerja sama, dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Permasalahan motivasi ditemukan adanya ketimpangan gaji yang diberikan telah mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Pada sisi komunikasi, sering terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi antara atasan dengan bawahan. Frekuensi absensi yang

terlalu banyak, kehadiran yang kurang tepat waktu, dan seringnya karyawan melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ditetapkan.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Karyawan Pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar Tahun 2016**

No	Bagian	Jumlah
1	<i>Manajer Supervisor</i>	1 Orang
2	<i>Assistant Manager Supervisor</i>	1 Orang
3	<i>Accounting</i>	1 Orang
4	<i>Assistant Supervisor Accounting</i>	1 Orang
5	<i>Supervisor Service</i>	1 Orang
6	<i>Assistant Supervisor Service</i>	1 Orang
7	<i>Supervisor Bar</i>	1 Orang
8	<i>Assistant Supervisor Bar</i>	1 Orang
9	<i>Staff Waitress &amp; Waiter</i>	20 Orang
10	<i>Cashier</i>	4 Orang
11	<i>Cleaning Service</i>	3 Orang
12	<i>Bar</i>	5 Orang
13	<i>Coordinator of kitchen</i>	2 Orang
14	<i>Staff Kitchen</i>	12 Orang
15	<i>Staff Grill</i>	1 Orang
16	<i>Coordinator of Security</i>	2 Orang
17	<i>Security</i>	6 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>63 Orang</b>

*Sumber:* Warung Mina Peguyangan di Denpasar, 2016

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Menurut Ardana dkk. (2012:193) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Ahmed *et al.* (2010), menyatakan bahwa motivasi dapat diuraikan sebagai arah

atau ketekunan individu dalam berusaha untuk mencapai tujuannya yang lebih baik. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya (Purwanto, 2013).

Hasil penelitian Riyadi (2011), menyimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Jayusman dan Siti (2012), menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Menurut Risambessy (2012), yang menyebutkan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Menurut Setiawan (2013), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Zameer *et al.* (2014), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Bangun (2012:367) menyatakan komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dalam kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan juga kurang baik yang pada akhirnya kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Kiswanto (2010), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Susanto dan Hastin (2013), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hastuti dkk. (2013) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sembiring (2015), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan mampu menunjang kinerja karyawan. Penelitian

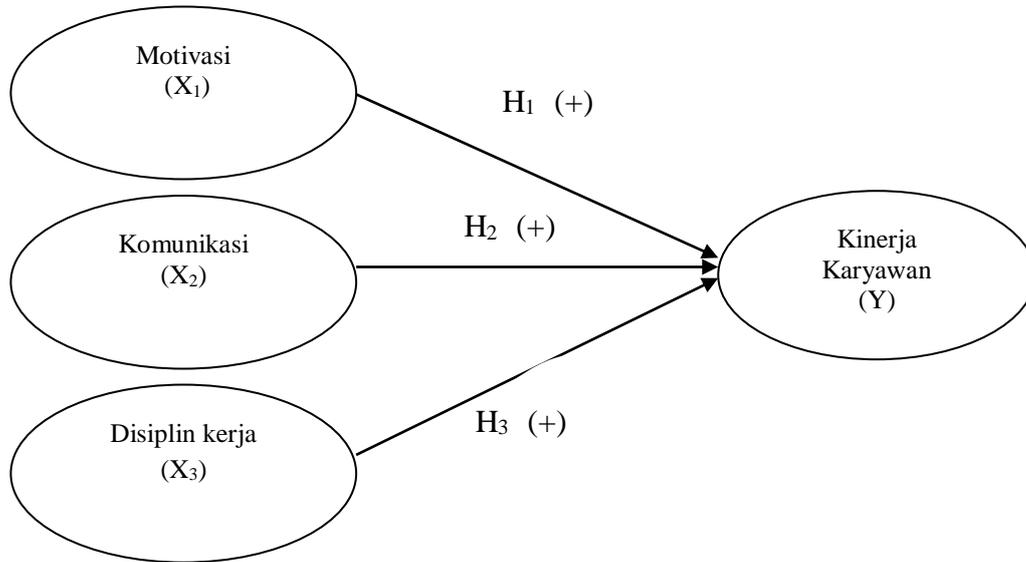
Wardhani dkk. (2016), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan. Menurut Zesbendri dan Anik (2009), menyatakan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Iriani (2010), menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan, dengan kedisiplinan kerja maka karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Turangan *et al.* (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sitorus dan Ahmad (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wiratama dan Desak (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Berdasarkan rumusan hipotesis penelitian tersebut, diperoleh bentuk model konseptual penelitian pada penelitian ini yang disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber:* Data Diolah, 2016

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:224) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar yang beralamat di Jalan Astasura No.91 Peguyangan di Denpasar. Alasan yang melatarbelakangi penelitian di Warung Mina Peguyangan di Denpasar karena ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan melalui motivasi, komunikasi dan disiplin kerja pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2010:13) indikator-indikator yang terkandung dan mengidentifikasi di dalam kinerja adalah 1) prestasi kerja, 2) tanggung jawab, 4) kerjasama, 5) inisiatif, 6) ketepatan waktu, 7) tingkat kesalahan kerja, 8) kecepatan kerja.

Variabel bebas di dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3). Motivasi adalah dorongan terhadap seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dihasilkan dari keinginannya untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Menurut Ika (2009) adapun indikator-indikatornya adalah 1) persepsi karyawan terhadap besar gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan, 2) persepsi karyawan terhadap adanya pemberian tunjangan yang berkesinambungan telah cukup, 3) persepsi karyawan terhadap penghargaan atas prestasi kerja cukup memotivasi dalam bekerja, 4) persepsi karyawan terhadap adanya tantangan dalam menyelesaikan tugas yang membuat karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan dari seseorang terhadap orang lain dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang serupa. Indikator-indikator komunikasi menurut Endang (2010:121) dan indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian Paripurna (2012), diukur dari persepsi responden terhadap hal-hal sebagai berikut 1) persepsi karyawan penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif, 2) persepsi karyawan penyampaian informasi dari para pegawai terhadap pimpinan tentang pengambilan keputusan sudah baik, 3) persepsi karyawan diskusi yang terjadi

antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif, 4) persepsi karyawan penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja sudah efektif.

Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk sanggup menjalankan dan mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah 1) tingkat kehadiran, 2) kehadiran tepat waktu, 3) ketaatan pada tata tertib dan aturan institusi, 4) pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar, 5) adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja.

Data kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran umum dari Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Data kuantitatif yang digunakan adalah data jumlah karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar dan hasil jawaban kuesioner dari responden. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti yang didapat dengan melakukan observasi, wawancara, dan kuesioner di lokasi penelitian. Data sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain yang terkait dengan penelitian ini. Data sekunder berupa jumlah karyawan dan struktur organisasi yang telah dimiliki oleh perusahaan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Warung Mina Peguyangan di Denpasar yang berjumlah 63 orang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden yang disebut dengan *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuisisioner.

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Dengan demikian, maka kuisisioner akan diukur menggunakan skala Likert dengan nilai sebagai berikut.

- Sangat tidak setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Cukup Setuju (CS) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

Model analisis yang akan digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan dari satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mencari pengaruh motivasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS. Model regresi linear berganda yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
- $\alpha$  = bilangan konstanta
- $X_1$  = motivasi
- $X_2$  = komunikasi
- $X_3$  = disiplin kerja
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = koefisien regresi variabel  $X_1, X_2, X_3$
- e = *Error Term*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas tiap butir menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir atau faktor dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Berdasarkan Tabel 2 instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validasi Instrumen**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,892	Valid
	X1.2	0,892	Valid
	X1.3	0,746	Valid
	X1.4	0,783	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,763	Valid
	X2.2	0,862	Valid
	X2.3	0,801	Valid
	X2.4	0,831	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,792	Valid
	X3.2	0,890	Valid
	X3.3	0,809	Valid
	X3.4	0,862	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.5	0,815	Valid
	Y.1	0,764	Valid
	Y.2	0,821	Valid
	Y.3	0,732	Valid
	Y.4	0,871	Valid
	Y.5	0,851	Valid
	Y.6	0,771	Valid
	Y.7	0,789	Valid
Y.8	0,867	Valid	

Sumber : Hasil olah SPSS, 2016

Pengujian reliabilitas ditentukan dengan cara menghitung besarnya nilai *cronbach's alpha*, dimana instrumen bisa dikatakan reliable bila telah memiliki koefisien *cronbach's alpha* > 0,60 (Sugiyono, 2012:182). Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel lebih besar dari 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,845	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,830	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,924	Reliabel

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2016

Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa angket, yaitu penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden untuk dijawab sendiri. Berdasarkan pada penilaian ini memiliki nilai tertinggi sebesar 5 dan nilai terendah adalah 1, sehingga dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan yaitu  $Interval = \{5-1:5\} = 0,80$ . Berdasarkan perbandingan nilai yang dibuat dengan skor yang ada didalam penelitian ini, maka diperoleh rata-rata skor dengan kriteria sebagai berikut.

**Tabel 4.**  
**Kriteria Nilai Interval mengenai Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan**

No	Nilai	Variabel			Kinerja Karyawan
		Motivasi	Komunikasi	Disiplin Kerja	
1	1,00-1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
2	1,81-2,60	Rendah	Tidak Baik	Tidak Baik	Rendah
3	2,61-3,40	Cukup Tinggi	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Tinggi
4	3,41-4,20	Tinggi	Baik	Baik	Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2016

Tabel 5 menjelaskan persepsi responden mengenai motivasi adalah pernyataan “Gaji yang di berikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan primer saya” diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22. Artinya, gaji yang di berikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan primer karyawan tergolong sangat tinggi. Pernyataan “Tunjangan yang berkesinambungan di perusahaan cukup bagi saya” dengan nilai rata-rata 4,10. Artinya, tunjangan yang

berkesinambungan di perusahaan cukup bagi karyawan tergolong tinggi. Pernyataan “Penghargaan atas prestasi kerja cukup memotivasi saya dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 4,19. Artinya, penghargaan atas prestasi kerja cukup memotivasi karyawan dalam bekerja tergolong tinggi. Pernyataan “Tantangan dalam bekerja membuat saya bersemangat menyelesaikan tugas” dengan nilai rata-rata 4,25. Artinya, tantangan dalam bekerja membuat karyawan bersemangat menyelesaikan tugas tergolong sangat tinggi.

**Tabel 5.**  
**Persepsi Responden terhadap Motivasi**

Pernyataan Motivasi	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata	Ket
	1	2	3	4	5			
Gaji yang di berikan perusahaan cukup memenuhi kebutuhan primer saya	0	0	10	29	24	266	4,22	Sangat Tinggi
Tunjangan yang berkesinambungan di perusahaan cukup bagi saya	0	0	13	31	19	258	4,10	Tinggi
Penghargaan atas prestasi kerja cukup memotivasi saya dalam bekerja	0	0	13	25	25	264	4,19	Tinggi
Tantangan dalam bekerja membuat saya bersemangat menyelesaikan tugas	0	0	11	25	27	268	4,25	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>4,19</b>

Sumber : Data Diolah, 2016

Tabel 6 menjelaskan persepsi responden mengenai komunikasi adalah dilihat dari pernyataan “Penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif kepada saya” diperoleh nilai rata-rata 4,17. Artinya Penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif kepada bawahan tergolong baik. Pernyataan “Penyampaian informasi saya terhadap pimpinan dalam pengambilan keputusan sudah baik” dengan nilai rata-rata 4,19. Artinya penyampaian informasi bawahan terhadap pimpinan dalam pengambilan keputusan sudah baik yang tergolong baik. Pernyataan “Diskusi antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif”

dengan nilai rata-rata 4,08. Artinya diskusi antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif tergolong baik. Pernyataan “Penyampaian informasi pekerjaan di luar jam kerja sudah cukup efektif” dengan nilai rata-rata 4,08. Artinya penyampaian informasi pekerjaan di luar jam kerja sudah cukup efektif tergolong baik.

**Tabel 6.**  
**Persepsi Responden terhadap Komunikasi**

Pernyataan Komunikasi	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata	Ket
	1	2	3	4	5			
Penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif kepada saya	0	0	11	30	22	263	4,17	Baik
Penyampaian informasi saya terhadap pimpinan dalam pengambilan keputusan sudah baik	0	0	11	29	23	264	4,19	Baik
Diskusi antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif	0	0	16	26	21	257	4,08	Baik
Penyampaian informasi pekerjaan di luar jam kerja sudah cukup efektif	0	2	11	30	20	257	4,08	Baik
<b>Rata-rata</b>								<b>4,13</b>

Sumber : Data Diolah, 2016

Tabel 7 menjelaskan persepsi responden mengenai disiplin kerja adalah dilihat dari pernyataan “Perusahaan mampu memberikan penghargaan kepada saya yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi” diperoleh nilai rata-rata 4,13. Artinya perusahaan mampu memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi yang tergolong baik. Pernyataan “saya selalu hadir ke kantor tepat waktu” dengan nilai rata-rata 4,03. Artinya karyawan selalu hadir ke kantor tepat waktu yang tergolong baik. Pernyataan “saya mampu mentaati aturan yang telah ditetapkan” dengan nilai rata-rata 4,10. Artinya karyawan mampu mentaati aturan yang telah ditetapkan yang tergolong baik. Pernyataan “Menurut saya sanksi yang diberikan telah sesuai

dengan aturan yang berlaku” dengan nilai rata-rata 4,13. Artinya menurut karyawan sanksi yang diberikan telah sesuai dengan aturan yang berlaku yang tergolong baik. Pernyataan “Saya selalu memberitahukan jika berhalangan hadir pada saat hari kerja” diperoleh nilai rata-rata 4,29. Artinya karyawan selalu memberitahukan jika berhalangan hadir pada saat hari kerja yang tergolong sangat baik.

**Tabel 7.**  
**Persepsi Responden Terhadap Disiplin Kerja**

Pernyataan Disiplin Kerja	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata Rata	Ket
	1	2	3	4	5			
Perusahaan mampu memberikan penghargaan kepada saya yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.	0	1	11	30	21	260	4,13	Baik
Saya selalu hadir ke kantor tepat waktu	0	0	15	31	17	254	4,03	Baik
saya mampu mentaati aturan yang telah ditetapkan	0	0	14	29	20	258	4,10	Baik
Menurut saya sanksi yang diberikan telah sesuai dengan aturan yang berlaku	0	0	17	21	25	260	4,13	Baik
Saya selalu memberitahukan jika berhalangan hadir pada saat hari kerja	0	0	0	25	28	270	4,29	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>								<b>4,13</b>

Sumber : Data Diolah, 2016

Tabel 8 menjelaskan persepsi responden mengenai kinerja karyawan adalah dilihat dari pernyataan dengan nilai tertinggi adalah pernyataan kedua yaitu “Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai rata-rata 4,27. Artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang tergolong sangat tinggi. Pernyataan dengan nilai terkecil adalah mengenai “Pekerjaan yang saya kerjakan dapat

saya selesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan” dengan nilai rata-rata 4,02. Artinya pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan yang tergolong tinggi.

**Tabel 8.**  
**Persepsi Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

Pernyataan Kinerja karyawan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata- Rata	Ket
	1	2	3	4	5			
Saya mampu memecahkan masalah dalam penyelesaian tugas.	0	0	12	26	25	265	4,21	Sangat Tinggi
Saya memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.	0	0	9	28	26	269	4,27	Sangat Tinggi
Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	12	28	23	263	4,17	Tinggi
Saya mampu mengambil keputusan dalam situasi mendesak.	0	0	21	19	23	254	4,03	Tinggi
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	0	14	27	22	260	4,13	Tinggi
Pekerjaan yang saya kerjakan dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan.	0	0	17	28	18	253	4,02	Tinggi
Saya mampu bekerja dengan cepat tanpa mengurangi kualitas kerja.	0	0	19	21	23	256	4,06	Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>4.13</b>

Sumber : Data Diolah, 2016

Uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) digunakan untuk mengetahui kecukupan sampel. Analisis faktor dianggap tidak layak apabila nilai KMO  $\leq 0,5$ . Hasil uji KMO dalam Tabel 9 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai KMO diatas 0,5, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki kecukupan sampel untuk analisis faktor.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji KMO**

No	Variabel	KMO
1	Motivasi ( $X_1$ )	0,773
2	Komunikasi ( $X_2$ )	0,800
3	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,863
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,932

*Sumber:* Hasil Olah SPSS, 2016

Masing – masing variabel dapat dikatakan layak dapat dilihat dari nilai MSA. Berdasarkan hasil uji MSA menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai MSA lebih besar dari 0,5, hal ini berarti bahwa model ini layak digunakan dalam analisis faktor.

Hasil *Percentage of Variance* menjelaskan kemampuan dari masing – masing faktor untuk menjelaskan variasinya. Tabel 10 menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai *percentage of variance* lebih besar dari 60 persen, hal ini berarti faktor dari seluruh variabel memiliki kelayakan untuk menjelaskan variabel faktornya.

**Tabel 10.**  
**Nilai *Percentage of Variance***

No	Variabel	<i>Percentage of Variance</i>
1	Motivasi ( $X_1$ )	68,991
2	Komunikasi ( $X_2$ )	66,796
3	Disiplin Kerja ( $X_3$ )	65,872
4	Kinerja Karyawan (Y)	63,478

*Sumber:* Hasil Olah SPSS, 2016

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi, komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Mina Peguyangan di Denpasar yang berfungsi sebagai variabel dependent (variabel terikat). Hasil uji regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 11.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandarized Coefficiens		Standarized Coefficiens		t	Sig
	B	Std. Error	B			
(Constant)	0,000	0,054			0,000	1,000
Motivasi	0,428	0,096	0,428		4,439	0,000
Komunikasi	0,330	0,089	0,330		3,733	0,000
Disiplin Kerja	0,229	0,100	0,229		2,298	0,025
R Square	= 0,827					
Adjusted R Square	= 0,818					
F Statistik	= 93,788					
Sig. F <sub>hitung</sub>	= 0,000					

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,000 + 0,428X_1 + 0,330X_2 + 0,229X_3 + e.....(2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 X<sub>1</sub> = Motivasi  
 X<sub>2</sub> = Komunikasi  
 X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja  
 e = *Error Term*

Nilai X<sub>1</sub> sebesar 0,428, menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Nilai X<sub>2</sub> sebesar 0,330, menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Nilai X<sub>3</sub> sebesar 0,229, menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedisitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji pada Tabel 12 menunjukkan hasil uji bahwa nilai *Asymp.sig.* 0,662 dengan nilai *Asymp.sig.*

lebih besar dari *alpha* 5 persen (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	63
Kalmogorov-Smirnov Z	0,730
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,662

*Sumber:* Hasil Olah SPSS, 2016

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF kurang dari 10, dapat dinyatakan bahwa model uji tidak terdeteksi multikolinearitas.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi	0,316	3,163
Komunikasi	0,375	2,666
Disiplin Kerja	0,295	3,389

*Sumber:* Hasil Olah SPSS, 2016

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat bahwa signifikansinya lebih dari  $\alpha = 0,05$  terhadap absolute residual (Abs\_Res) secara parsial. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

**Tabel 14.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	t	Sig.
Motivasi	-1,573	0,121
Komunikasi	-0,832	0,409
Disiplin kerja	1,630	0,108

*Sumber:* Hasil Olah SPSS, 2016

Pengujian berikutnya adalah uji kelayakan model atau uji F. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05, berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada Tabel 11 diketahui bahwa  $F_{hitung} = 93,788$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hasil ini berarti model dapat digunakan untuk mempresentasikan karena hasil *goodness of fit*-nya bernilai baik. Hasil ini juga didukung dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,827 yang memiliki arti bahwa 82,7 persen kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar dipengaruhi variabel motivasi, komunikasi, disiplin kerja dan sisanya 17,3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian berikutnya adalah uji t. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) memiliki arti bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi yang baik akan mempermudah segala proses pekerjaan karena diawali dengan semangat dan gairah kerja sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Jayusman dan Siti (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Risambessy (2012) menyatakan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan. Harlie (2010) menyatakan bahwa motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Penelitian ini membuktikan dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) memiliki arti bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti semakin baik komunikasi yang terjadi antar karyawan pada perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi. Apabila terjadi rendahnya komunikasi yang terjalin antar karyawan, maka kinerjanya pun akan menurun. Komunikasi yang baik, maka hasil pekerjaan yang dihasilkan lebih maksimal.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Wardhani dkk. (2016) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Susanto dan Hastin (2013) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan. Sembiring (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan mampu menunjang kinerja karyawan. Hasil menunjukkan dari penelitian ini membuktikan sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 (kurang dari 0,05) memiliki arti bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti semakin baik disiplin kerja pada perusahaan maka kinerjanya pun semakin tinggi. demikian juga sebaliknya rendahnya disiplin, maka kinerjanya pun akan menurun. Disiplin kerja yang baik artinya penerapan kedisiplinan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga kinerjanya pun semakin baik.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Sitorus dan Ahmad (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Wiratama dan Desak (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Turangan *et al.* (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri dan Anik (2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja

karyawan. Berdasarkan dari penelitian ini membuktikan sekaligus memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis adalah perusahaan perlu memberikan tunjangan sesuai beban pekerjaan agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan semangat sehingga mampu memberi nilai perusahaan secara maksimal dan optimal. Intensif sangat perlu dalam mengadakan diskusi-diskusi antar karyawan untuk menemukan solusi permasalahan yang terjadi saat bekerja, agar terciptanya komunikasi antar karyawan dapat terjalin dengan baik. Perusahaan sebaiknya memberikan sanksi kepada karyawan yang datang terlambat agar penerapan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan perlu mengadakan *training* untuk menambah keahlian (*skills*) pekerjaan demi meningkatkan kualitas kerja dan meminimalisir resiko kesalahan dalam bekerja pada karyawan.

## REFERENSI

- Ahmed, I., Nawaz, M.M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat Z., dan Usman, A. 2010. Effects of Motivational Factors On Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International journal of Business and Management*, 5(3): 70-80.
- Aisha, Atya Nur., Pamoedji, Hardjomidjojo., dan Yassierli. 2013. Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6): 605 – 609.
- Alamdar, Hussain Khan., Muhammad, Musarrat Nawaz., Muhammad, Aleem., and Wasim Hamed. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6 (7): 2697-2705.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. 2012. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Cevat, Celep., dan Ozge, Eler Yilmazturk. 2012. The relationship Among Organizational trust, Multidimensional organizational Commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 4(6): 5763-5776.
- Danish, Qaiser Rizwan dan Ali, Usman. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation : An Empirical Study From Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2): 159-167.
- Endang, Sri Astuti Resminingsih. 2010. *Bahan Dasar Untuk Pelayanan Konseling Pada Satuan Pendidikan Menengah Jilid 1*. Jakarta: PT Grasindo.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Femi, Asamu Festus. 2014. The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State Nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19(8): 75-82.
- Gupta, Atul dan Sharon, R. Muita. 2013. Relationship between Entrepreneurial Personality, Performance, Job Satisfaction and Operations Strategy: An Empirical Examination. *International Journal Of Business and Management*, 8(2): 387-393.

- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintahan kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11 (2): 860-867.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, Sri., Andi, Sularso., dan Siti, Komariyah. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. *Jurnal JEAM*. 12(1): 80-103.
- Ika, Agustina. 2009. Faktor-faktor Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT.Gaya Manunggal Kresitama. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*, 2(5): 64-76.
- Iriani, Nur Ida. 2010. Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2): 561-569.
- Jacqueline, M. Omuya., David, M. Kungu., Leonard,S. Mulongo., dan Dedan, O. Ong'anya. 2011. Effect of Team Building on The Performance of Employees in Organizations Towards The Realization of Millennium Development Goals : A Survey of Selected Banks in Eldoret. *International Journal of Current Research*, 3(11): 049-054.
- Jayusman, Hendra dan Siti, Khotimah. 2012. Pengaruh Kepimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota waringin Barat. *Jurnal Spread*, 2(2): 139-148.
- Kalesaran, Frans Hendrik., Mandey, Silvia .L., dan Mekel, Peggy. 2014. Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 2 (4): 184-194.
- Karen, Becker., Nicholas, Anwar., dan Everett Cherie. 2011. Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organization. *Journal Management & Leadership*, 3(21): 255-271.
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1): 1267-1439.

- Lawal, Akinloye F., Omonigho, T. Okhankhuele. 2014. The Effect of Motivation on Project Execution in Nigeria: A Case Study of Bayelsa Plastic Industry, Yenagoa, Bayelsa State, Nigeria. *British Journal of Applied Science & Technology*, 4(21): 2985-3002.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Necdet, Bilgin., & Halil, Demirer. 2012. The Examination of the Relationship Among Organizational Support, Affective Commitment and Job Satisfaction of Hotel Employees. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 5(1): 470-473.
- Pariurna, I Gede Diatmika. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(1): 582-589.
- Purwanto, Sony Bagus. 2013. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1): 139-143.
- Risambessy, Agusthina., Bambang Swasto., Armanu Thoyib., Endang Siti Astuti. 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied*, 2(9): 8833-8842.
- Rivai, Veithzal Saga dan Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Jakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1): 40-48.
- Sembiring, Rasmulia. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint And Chemicals Co.Ltd. *Agrica*, 8(2): 1979-8164.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4): 1245-1253.

- Sitorus, Royen Bertoni., dan Ahmad, Alim Bachri. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(1): 57-78.
- Smith, Elmien., Pieter, Joubert., dan Anis, Mahomed Karodia. 2015. The Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Motivation at A Medical Devices Company in South Africa. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(1): 39-87.
- Sugiyono.2012.*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanto, Andi., dan Hastin, Umi Anisah. 2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(2): 233-256.
- Turangan, Reynold Briando., Sifrid, S. Pangemanan., dan Maria, V. J. Tielung. 2016. Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline At Waroeng Charity Manado. *Jurnal Emba*. 4(1): 1068-1076.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* Edisi Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wardhani, Arie Puspita., Leonardo, Budi Hasiolan., dan Maria, Magdalena Minarsih. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2): 18-26.
- Wiratama, I Nyoman Jaka Alit., dan Desak, Ketut Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2): 126-134.
- Zameer, Hashim., Shehzad, Ali., Waqar Nisar., dan Muhammad, Amir. 2014. The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1): 293-298.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2): 11-19.