

## PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGADAIAN CABANG KEDIRI TAHUN 2015

#### **SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperolah Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri



Oleh:

**WELA ANTAYENIA NPM: 11.1.02.02.0299** 

PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015



#### HALAMAN PERSETUJUAN

#### JUDUL SKRIPSI

## PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGADAIAN CABANG KEDIRI

NAMA

: WELA ANTAYEŅIA

NPM

: 11.1.02.02.0299

**FAKULTAS** 

: MANAJEMEN

Pembimbing 1,

Pembimbing II,

Dr. H. Samari, S., M.M

NHDN. 0712026201

Dr. Hamzah Gunawan



#### HALAMAN PENGESAHAN

ATAS NAMA:

WELA ANTYENIA

NPM: 11.1.02.02.0299

#### DENGAN JUDUL

## PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ' PEGADAIAN CABANG KEDIRI **TAHUN 2015**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 15 Agustus 2015

dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E.,M.M :

2. Penguji 1 : Dr. Subagyo

3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan

Mengetahui,

anda Tangan

an Fakultas Ekonomi,

Subagyo, M,M.

NIDN.0717066601



### PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGADAIAN CABANG KEDIRI TAHUN 2015

Oleh:

Wela Antayenia 11.1.02.02.0299

Fakultas Ekonomi, program Studi Manajemen

Min\_min989@yahoo.co.id

Dr. H. Samari, S., M.M, dan Dr. Hamzah Gunawan UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

#### **ABSTRAK**

Sumberdaya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan bisa semakin berkembang maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, Salah satu upaya ysng ditempuh sebuah perusahaan untuk menciptakan situasi tersebut yakni dengan memberikan komunikasi, motivasi dan disiplin kerja pada perusahaan khususnya pada perusahaan pegadaian cabang kediri. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Kediri. (2) Untuk mengetahui motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pegadaian Cabang Kediri. (3) Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pegadaian cabang Kediri. (4) Untuk mengetahui komunikasi Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai Pegadaian cabang Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data di simpulkan bahwa: (1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri. (4) Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri. Dari penjelasan tersebut di atas maka disarankan kepada: (1) Bagi Pimpinan Pegadaian Cabang Kediri dianjurkan untuk terus melakukan inovasi terbaru berkaitan dengan Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin kerja dengan memberikan penekanan strategi tertentu pada kinerja Pegawai. Hal tersebut menjadi penting agar Pegawai bisa lebih meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. (2) Bagi Pegawai Pegadaian Cabang Kediri untuk lebih meningkatan sistem kinerja yang lebih baik lagi, Sehingga benar-benar memperhatikan dan menjalankan Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang dapat memberikan nilai-nilai terbaik di perusahaan pegadaian cabang kediri ini. (3) Bagi Fakultas Ekonomi UNP kediri Diharapkan kepada Universitas Nusantara PGRI Kediri dapat mempertahankan bahkan meningkatkan pemberian motivasi yang tinggi kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya, Sehingga peneliti dapat menemukan penelitian yang lebih baik lagi dengan apa yang sudah di harapkan. (4) Bagi Mahasiswa peneliti selanjutnya karena dalam penelitian ini terbukti masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai akan tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini, hal ini dapat dijadikan bahan guna melakukan penelitian lanjutan yang sejenis dengan cara memasukkan variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

Kata Kunci: : Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja



#### I. LATAR BELAKANG

Sumberdaya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaaan karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan bisa semakin berkembang maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, seperti mempunyai pengetahuan yang luas dan ketrampilan yang sesuai dengan bidangnya serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pegadaian kediri cabang merupakan salah satu dinas pemerintahan yang kinerjanya banyak di perhatikan oleh masyarakat khususnya baik dalam kedisiplinan kinerja. Tingkat komunikasi yang kurang pada pegadaian cabang kediri diduga memiliki pengaruh yang besar terhadap naik turun kinerja pegawai pegadaian cabang kediri, namun pada kenyataanya kinerja tetap baik. Hal ini dikarenakan faktor lain seperti Motivasi dan displin kerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri Tahun 2015 ".B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada Latar belakang masalah di atas maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1. Kinerja merupakan proses yang sangat penting, karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam proses manajemen pada PTPN X PG. Ngadiredjo.
- 2. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor program pelatihan, pengawasan serta kemampuan kerja.
- Program pelatihan, pengawasan dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.
- 4. Banyaknya karyawan yang bekerja sesukanya sendiri karena kurangnya sistem

#### II. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

#### 1. Jenis penelitian

Pengertian metode penelitian menurut Arikunto (1993: 3) adalah rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai petunjuk dari kegiatan yang akan dilakukan.



#### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah Pendekatan kuantitatif adalah cara pandang atau melihat penelitian dari aspek kuantitas data. Penelitian ini bekerja dengan angka-angka. Komunikasi kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja akan di kuantifikasikan atau diwujudkan berupa angka.

#### A. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dengan
Pengaruh Komunikasi, Motivasi
dan Disiplin Kerja kerja dalam
kaitannya dengan kinerja karyawan
yang diterapkan oleh Pegadaian
cabang Kediri ini dilakukan di
Kantor Pegadaian kediri dengan
alamat Jalan Patimura No. 40
Kediri

#### 2. Waktu Penelitian

Keseluruhan pelaksanaan hingga penyelesaian karya ilmiah ini direncanakan 4 bulan, terhitung mulai bulan 1 Maret 2015 – 30 Juni 2015

#### B. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80), "populasi adalah

wilayah generalisasi yang terdiri obyek / subyek atas : yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan" . Seluruh Pegawai di Pegadaian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi dimiliki oleh yang ( Sugiyono, 2011 : 81 ). Karena jumlah populasi kurang dari 50 orang yang dipakai dalam penelitian ini maka metode pengambil sampel adalah dengan menggunakan sampel sensus yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:83). Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

#### C. Validitas Instrumen

#### a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Solimun dalam Supriyanto dan Machfudz



(2010:249) mengatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:250),suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik.

#### c Uji F

Uji digunakan F untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Sama halnya dengan uji t tadi, untuk melakukan uji F dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS versi 20. Untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara serempak (simultan) terhadap variabel terikat (Y)

adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Signifikansi F < 0.05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Signifikansi F > 0.05 dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti, secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

# III. HASIL DAN KESIMPULANA. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Sejarah Pegadaian dimulai pada saat Pemerintah Penjajahan Belanda (VOC) mendirikan BANK VAN LEENING yaitu lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai, lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746.



Pada saat Belanda berkuasa kembali, pola atau metode pacth stelsel tetap dipertahankan dan menimbulkan dampak yang sama dimana pemegang hak ternyata banyak melakukan penyelewengan dalam menjalankan bisnisnya.

#### B. Pembahasan

1. Variabel Komunikasi  $(X_1)$  secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap kinerja Pegawai (Y).

Variabel Komunikasi  $(X_1)$ mempunyai koefisien regresi 0,461, sebesar hitung 6,192 nilai t signifikan pada 0,000 artinya nyata Komunikasi pengaruh terhadap kinerja Pegawai adalah sebesar 46.1%. Sifat pengaruh yang bertanda positif (searah) menunjukkan bahwa apabila reliabilitas mengalami kenaikan maka kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 46,1%. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tutik Indriati. (2005)yang bahwa komunikasi menyatakan mempengaruhi kinerja Pegawai.

Salah satu upaya yang dilakukan Dipegadaian cabang Kediri untuk meningkatkan kinerja Pegawainya adalah dengan memberikan Komunikasi kepada para Pegawai berupa memberikan aman dan nyaman bagi rasa Pegawai dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan selalu menjaga komunikasi antara pimpinan dengan para Pegawai Secara tertib di lakukan setiap hari. Dengan kebijakan tersebut terbukti Kinerja Pegawai mengalami peningkatan yang signifikan.

 Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).

Variabel Motivasi  $(X_2)$ mempunyai koefisien regresi 0,273, nilai hitung sebesar 4,578 signifikan pada 0,000 artinya nyata pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai adalah sebesar 27,3%. Sifat pengaruh yang bertanda positif (searah) menunjukkan bahwa apabila reliabilitas mengalami kenaikan maka kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 27,3%. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hernowo Narmodo Dan M. Farid Wajdi (2011) yang Motivasi menyatakan bahwa mempengaruhi kinerja Pegawai.



Salah satu upaya yang dilakukan Dipegadaian cabang Kediri untuk meningkatkan kinerja Pegawainya adalah dengan dengan melakukan kunjungan kerja dan studi banding ke dinas lain yang sejenis agar wawasan, pengetahuan dan pengalaman dari para Pegawainya bertambah. Dengan kebijakan tersebut terbukti kinerja Pegawai mengalami peningkatan signifikan. Hal tersebut yang diharapkan akan sejalan juga dengan pencapaian tujuan dari Pegadaian Cabang Kediri.

3. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)
secara parsial berpengaruh
signifikan terhadap kinerja
Pegawai (Y)

Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) mempunyai koefisien regresi 0,234, nilai t hitung sebesar signifikan pada 0,003 artinya nyata pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai adalah sebesar 23,4%. Sifat pengaruh yang bertanda positif (searah) menunjukkan bahwa apabila kenaikan reliabilitas mengalami maka kinerja Pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 23,4%. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hernowo

Narmodo Dan M. Farid Wajdi (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja Pegawai.

Salah satu upaya yang dilakukan Pegadaian Cabang Kediri untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memberikan pelatihan bagi pegawainya guna meningkatkan kompetensi yang sudah dimiliki oleh para pegawai. Pelatihan tidak hanya bersifat teoritis akan tetapi juga bersifat teknik praktis. Dengan kebijakan tersebut terbukti kinerja pegawai mengalami peningkatan yang signifikan.

4. Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>),
Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja
(X<sub>3</sub>) secara simultan
berpengaruh signifikan terhadap
kinerja Pegawai (Y).

Variabel Komunikasi  $(X_1)$ , Motivasi  $(X_2)$ , dan Disiplin Kerja  $(X_3)$  mempunyai F hitung 22,749 dengan tingkat signifikan 0,000, karena probabilitas 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak artinya bahwa Komunikasi  $(X_1)$ , Motivasi  $(X_2)$ , dan Disiplin Kerja  $(X_3)$  mempengaruhi kinerja Pegawai.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Hasibuan



(2009:236), yang menyatakan bahwa salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan agar Pegawainya memiliki kinerja yang maksimal adalah dengan mencari Pegawai yang memiliki Motivasi sebelumnya

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri. Karena t hitung lebih besar dari t tabel.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri. Karena t hitung lebih besar dari t tabel.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri. Karena t hitung lebih besar dari t tabel.
- Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Kediri . Karena f hitung lebih besar dari f tabel

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Nelson dan Lepine Wesson. 2009. *Perilaku dalam Organisasi*. (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- Dunnet's, Nick. 2004. A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work. Journal of Management Development Vol. 27 No.1, hal.5-7
- Durkeim, Umar. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
  Pustaka Utama.
- Gerungan, W.A. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Semarang: UNDIP
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Organisasi*. edisi pertama. Yagyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakrata : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, R and Kinicki, M. 2008.

  \*\*Organizational Behavior.\* New Jersey: Prentice Hall International.\*\*
- Luthan, Goerge and Phill Jones. 2005.

  Organization Behavior (Prilaku Organisasi). Yogyakarta: ANDI
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber*



- Daya Manusia), Edisi Sepuluh. Terjemahan : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.
- Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005.

  Evaluasi Kinerja Sumber Daya

  Manusia. edisi pertama, cetakan

  pertama. Bandung : Refika

  Aditama.
- Nitisemito, Alek. S. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Jendela
- Rakhmat, Jalaludin. 2001. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung:

  PT. Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance
  Appraisal, Sistem Yang Tepat
  Untuk Menilai Kinerja Pegawai
  Dan Meningkatkan Daya Saing
  Perusahaan. Jakarta:
  Rajagrafindo Persada.
- Ruky. AS. 62006. Sistem Manajemen
  Kinerja: Performance
  Management System, Panduan
  Praktis untuk Merancang dan
  Meraih Kinerja Prima. Jakarta:
  PT Gramedia Pustaka Utama
- Sani Supriyanto, Achmad dan Machfudz, Masyhuri. 2010. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Malang: UIN Maliki
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi

- keempat, cetakan pertama. Yogyakarta : YKPN
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D.*Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah.
  2009. Manajemen Sumber Daya
  Manusia, Konsep Teori dan
  Pengembangan Dalam Konteks
  Organisasi Publik, edisi kedua,
  cetakan pertama. Jakarta: Graha
  Ilmu.
- Sunardi, Rahman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

  Jatinangor: Alqaprint.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, Wahyu. 2011. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka

  Pelajar.