PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KPRI BAHAGIA KEC.BAGOR KAB.NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

BRENDA ARI PRASETYA

NPM: 12.1.02.02.0257

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh:

BRENDA ARI PRASETYA
NPM: 12.1.02.02.0257

Judul:

PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KPRI BAHAGIA KEC.BAGOR KAB.NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 8 Agustus 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah S.E, M.M.	**Ismayantika Dyah P, S.E,MB.A.**
NIDN. 0727127801	NIDN.0706108902

ii

Skripsi oleh:

BRENDA ARI PRASETYA

NPM: 12.1.02.02.0257

Judul:

PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KPRI BAHAGIA KEC.BAGOR KAB.NGANJUK

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 8 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah S.E, M.M.
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Ismayantika Dyah P, S.E, MB.A.

Mengetahui,

Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M.

NIDN : 0717066601

iii

PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KPRI BAHAGIA KEC.BAGOR KAB.NGANJUK

Brenda Ari Prasetya
12.1.02.02.0257
Fakultas Ekonomi – Manajemen

AriBrenda@yahoo.co.id
Ema Nurzainul Hakimah S.E, M.M. dan Ismayantika Dyah P, S.E,MB.A.

ABSTRAK

Brenda Ari Prasetya : Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor KP-RI Bahagia Kec. Bagor Kab. Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kinerja karyawan, mengelola serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor Kab. Nganjuk? (2) Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor Kab. Nganjuk? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor Kab. Nganjuk? (4) Apakah komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor Kab. Nganjuk?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan KP-RI Bahagia Kec.Bagor Kab.Nganjuk yang berjumlah 30 karyawan, yang menjadi populai sekaligus menjadi sampel penelitian (sampel jenuh) dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan *software SPSS for windows versi 20.*

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor Kab. Nganjuk (2) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor Kab. Nganjuk (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor Kab. Nganjuk (4) Secara simultan komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor Kab. Nganjuk

Kata Kunci : kinerja karyawan, komunikasi, pelatihan, disiplin kerja.

I. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi era globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas kegiatan perusahaan. Sukses atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia tersebut. Setiap perusahaan memiliki metode sendiri-sendiri dalam mengembangkan sumber daya manusianya, agar tercapai dan teroptimalkan kegiatan yang menjadi tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang menjadi kunci sukses utama perusahaan adalah kinerja karyawan.

Fahmi (2011:2) menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinicki (2010:244) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan *coaching*, dan penghargaan dan penguatan positif. Dengan kondisi organisasi yang kinerjanya kurang optimal, hal tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Komunikasi yang dipergunakan atasan dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan. Seorang atasan bertanggung jawab atas ribuan orang karyawan, kemampuan untuk menetapkan arahan dan mendelegasikan adalah yang lebih penting dibandingkan dengan membangun tim dan memberikan bimbingan (Nawawi dalam Siregar, 2006:65). Sedangkan Masmuh (2010:9) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam

kelompok formal maupun informal organisasi.

Faktor berikutnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan pembekalan mengenai peran dan tugas yang akan dilakukan di perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional. Wright (2011:351), "pelatihan (*training*)" adalah "mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan".

Dalam setiap organisasi pastilah mempunyai peraturan yang harus di patuhi oleh setiap karyawannya. Maka dari itu disiplin kerja menjadi salah satu faktor berikutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2006:444), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Melalui pelatihan kerja, Kantor KP-RI Bahagia Kec.Bagor, Kab.Nganjuk akan mengetahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepantasnya atas pelatihan kerja tersebut. Pelatihan kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi kinerja karyawan. Seperti yang pernah di teliti oleh Novalita dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Kediri 2014 dengan hasil pengaruh signifikan secara simultan dari variaabel

indenpenden (*individual stressor dan organizational stressor)* terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasar uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : **"Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor KPRI Bahagia Kec. Bagor, Kab. Nganjuk"**

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian kolerasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 30 responden karyawan, serta dianalisis dengan uji validitas, uji realibilitas, tekhnik analisi data meliputi uji asumsi klasik, uji normalitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan *Software SPSS* Versi 20. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2012:126) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor, Kab.Nganjuk adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor, Kab.Nganjuk, artinya semakin baik gaya komunikasi yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor, Kab.Nganjuk, artinya semakin baiknya pelatihan yang didapatkan karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor, Kab.Nganjuk, artinya semakin disiplinnya karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan KP-RI Bahagia Kec. Bagor, Kab.Nganjuk. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja memberi peranan penting terhadap kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Agustini. 2006. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT RinekaCipta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT RinekaCipta.

Fahmi, Siregar. 2011. *Manajemen Kerja*. Yogyakarta : Alfabet

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (4th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.

Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, cetakan.Keempat*. Semarang: Badan penerbit Universitas diponegoro.

Kinicky, Edward. 2010. *Manajemen Kinerja Perusahaan.* Bandung : CV Medika.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Prabu, Anwar. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung : Trigenda Karya.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Gofindo Persada.

Sevilla, Consuelo G. *et. al* (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2006.*Statistika Untuk Penelitian. Bandung* :Alfabet

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabet.

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Wirawan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba.