PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI VERBAL DAN KOMUNIKASI NONVERBAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIATbk. CABANG KOTA KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH:

LAILIS SYA'IDAH

NPM. 12.1.02.02.0543

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

2016

Skripsi Oleh:

LAILIS SYA'IDAH
NPM. 12.1.02.02.0543

Judul :

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI VERBAL DAN KOMUNIKASI NONVERBAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIATbk. CABANG KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 12 Agustus 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Ec. Ichsannudin, MM.	**Ike Cindia, SE. MM.**
NIDN. 0723105703	**NIDN. 072403900**

ii

Skripsi oleh:

LAILIS SYA'IDAH

NPM: 12.1.02.02.0543

Judul:

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI VERBAL DAN NONVERBAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk. CABANG KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal: 12 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Drs. Ichsannudin, Ec. MM
2. Penguji I : Dr. Lilia Pasca Riani, S.E., M.Sc
3. Penguji II : Ike Cindia, SE.MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

SUBAGYO,S.E.,M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Lailis Sya'idah
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tanggal lahir	: Kediri, 20 Juni 1993
Fak/Jur./Prodi.	: Ekonomi/S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi/Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,

Yang Menyatakan

LAILIS SYA'IDAH
NPM: 12.1.02.02.0543

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI VERBAL DAN KOMUNIKASI NONVERBAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIATbk. CABANG KOTA KEDIRI

LAILIS SYA'IDAH
NPM : 12.1.02.02.0543
FE-Manajemen

Drs. Ec. Ichsannudin, MM. [1] dan Ike Cindia, SE. MM.[2]

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Lailis Sya'idah : Pengaruh Motivasi, Komunikasi Verbal dan Kompensasi Nonverbal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.
Kata kunci: Motivasi, komunikasi verbal, komunikasi nonverbal

Penelitian ini dilatar belakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal. Kurangnya motivasi komunikasi verbal dan non verbal yang dirasa masih kurang. Permasalahan penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri? (2) Bagaimanakah pengaruh komunikasi verbal dan komunikasi non verbal terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri? (3) Bagaimanakah pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitasif dengan subyek penelitian karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk cabang Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple sampling jenuh (sensus).* Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji validitas, reliabilitas

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Komunikasi verbal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Komunikasi nonverbal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Motivasi, komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan: kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi verbal, dan komunikasi nonverbal. Oleh sebab itu atasan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan semakin meningkat.

.

I.LATAR BELAKANG

Pengembangan dunia bisnis saat ini begitu pesat dan terjadi di berbagai sektor bisnis. Perkembangan bisnis sangat pesat karena dipengaruhi bayak hal terutama dalam sumber daya manusia atau pengelolanya.Disini sumber daya manusia sangat berperan dalam kemajuan serta berkembangnya bisnis secara menyeluruh.Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan pasti mempunyai tenaga yang sumberdaya tinggi.

Setiap perusahaan ataupun organisasi pasti menginginkan tujuannya yang efektif dan efisien. Lebih lagi dalam situasi seperti masa sekarang ini, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan pesaingnya agar dapat bertahan.Setiap harinya hampir bisnis bermunculan dimana – mana, setiap bisnis muncul maka muncul pula pesaing yang baru.Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan yang berkualitas, yang bertujuan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas perusahaan atau suatu organisasi dapat tercapai dengan sempurna.Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Setiap perusahan mempunyai tujuan yang harus dicapai dengan cara yang efesien dan efektif sehingga menciptakan kepuasan untuk perusahaan, karyawan serta pelanggan atau penikmat suatu hasil dari perusahaan tersebut. Meningkatnya kepuasan pelanggan akanberakibat positif terhadap perusahaan, perusahaan akan mendapat keuntungan serta perusahaan akan mensejahterakan masyarakat sebagai tanggungjawab. Dalam penyejahteraan perusahaan akan berkerja sebaik mungkin dengan sumber daya yang mendukung dalam kepuasan pelanggan. Dari sinilah perusahann dikatakan sukses apabila mereka mendapatkan suatu apresiasi dari masyarakat disekilingnya serta dukungan untuk mengembangkan kemajuan perusahaan lebih baik dalam kualitas maupun kuantitas dalam hasil produk dari perusahaan terserbut.

Globalisasi merupakan suatu era dimana kalangan dunia usaha dituntut untuk lebih efektif menjalankan usahanya.Hal ini dikarenakan tidak ada lagi batasan-batasan yang timbul antar

Negara.Termasuk dalam bisnis dan persaingan usaha.Setiap perusahaan dituntut harus bisa mengelola perusahaannya dangan baik agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain baik perusahaan domestik maupun perusahaan asing, untuk itu setiap perusahaan harus memiliki pencapaian tujuan yang ditetapkan.Pencapaian tujuan yang ditetapkan sesuai dengan strategi perusahaan sangat diperlukan penilaian mengenai kinerja perusahaan.Penilaian kinerja ini didasarkan pada tanggungjawab yang telah diberikan kepada masing-masing manajer dalam perusahaan tersebut.Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalampencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajarisikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut.Darma (2013) dikutip Chodriyah (2015), menyatakan bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu danmenurut Bangun (2012:231) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan suatu pekerjaan, suatu pekerjaan mempunyai standart tertentu dalam mencapai tujuannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dberikan kepadanya. Menciptakan kinerjakaryawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat terciptaapabila faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi, dan komunikasi bisnis dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semuakaryawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.Hal ini juga sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabasari dan Netra (2013) yang menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Telkomunikasi Indonesia Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediyaan telekomunikasi, yang merupakan perusahaan milik Negara. Perusahaan ini sebagian besar merupakan penyedia telekomunikasi dimana terdiri dari Telkom Speedy, Telkomsel, Indihome dan Telepon. PT. Telkomunikasi Indonesia Tbk. Hadir disetiap kota yang ada diseluruh Indonesia, salah satunya yang ada di Kediri, Jawa Timur.

Peneliti dalam hal ini memilih obyek penelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri.Karena peneliti melihat

pada tahun 2015 sampai dengan 2016 melihat adanya kinerja karyawan yang kurang optimal dan peneliti akan melihat melalui segi motivasi serta komunikasi sehinga perusahan ini mempunyai strategi dalam membangun kinerja karyawan yang baik dalammenangani banyak pelanggan serta program program baru dalam pelayanan masyarakat serta beberapa kemudahan dalam segi pelayanan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul**"Pengaruh Motivasi, Komunikasi Verbal dan Komunikasi Nonverbal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri.**

II.METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009:13).

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneltitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel.(Anwar Sanusi, 2011 : 14)Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah adalah untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab akibat berdasarkan atas pengamatan terhadap akibat yang ada, dan mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1), komunikasi verbal (X2), komunikasi nonverbal (X3), terhadap kinerjakaryawan (Y).

Populasi penelitiannya adalah seluruh karyawan bagian staff pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Cabang KotaKediri, dengan jumlah 70 populasi.

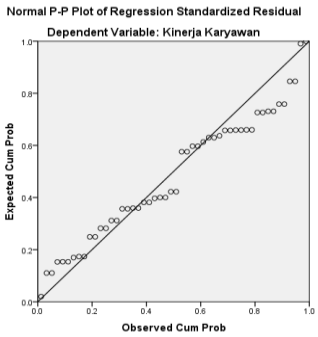
Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:126), Sampling jenuh adalah teknik teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat genelaisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua

anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 70 sampel.

Sugiyono (2014:121) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antara variabel/butir dengan skor total variabel.

III.HASIL DAN KESIMPULAN

HASIL



Gambar 4.1Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Tabel 4.1
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0382551
	Std. Deviation	.56552395
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.094
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.138	7.266
	Komunikasi Verbal	.107	9.315
	Komunikasi Nonverbal	.245	4.079

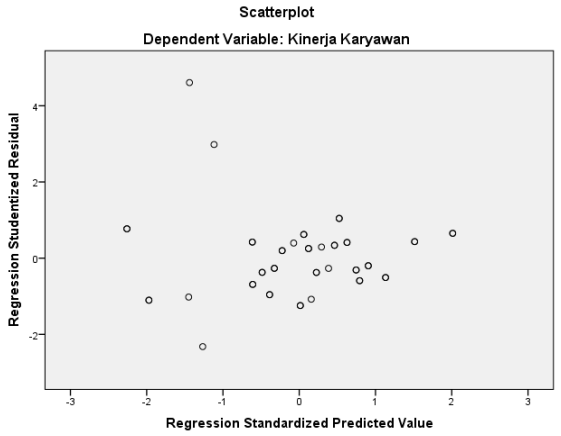
Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Tabel 4.3
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.94536	1.954

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Nonverbal, Motivasi, Komunikasi Verbal
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah



Gambar 4.2 Grafik Scaterplots

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Tabel 4.4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.137	1.121		2.798	.007
	Motivasi	.320	.042	.490	7.683	.000
	Komunikasi Verbal	.670	.118	.409	5.670	.000
	Komunikasi Nonverbal	.260	.104	.120	2.506	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Hasil Uji t (parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.137	1.121		2.798	.007
	Motivasi	.320	.042	.490	7.683	.000
	Komunikasi Verbal	.670	.118	.409	5.670	.000
	Komunikasi Nonverbal	.260	.104	.120	2.506	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.6

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1558.570	3	519.523	581.319	.000[b]
	Residual	41.110	46	.894		
	Total	1599.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Nonverbal, Motivasi, Komunikasi Verbal

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.**

   Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan padaPT. Telekomunikasi Tbk. Cabang Kota Kediri. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai t_{hitung} variabelmotivasi adalah 7,683. Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} = 1,678 sehingga hipotesis H_a diterima.

   Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2014:110), motivasi mempersoalkanbagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja kerasdengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuanperusahaan.Mangkunegara, (2005) dikutip Juhana,dkk (2011:78) yang mengatakan ada hubungan yang positif antara motivasi

berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Resty Fawzia Anjani(2014) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS" menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Komunikasi Verbalterhadap Kinerja karyawan.**

Komunikasi verbal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Cabang Kota Kediri.Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai t_{hitung} variabelkomunikasi verbal adalah 5,670 Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} = 1,678 sehingga hipotesis H_a diterima.

Komunikasi verbal merupakan suatu bentuk komunikasi yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan dengan menggunakan cara tertulis maupun dengan cara lisan. Dalam komunikasi verbal, struktur pesan teratrut dan terorganisir dengan baik, sehingga tujuan penyampaian pesan dapat tercapai dengan baik.

Dengan melalui komunikasi lisan dan tertulis, diharapkan orang dapat mememahami apa yang disampaikan oleh pengirim dengan baik. Sedangkan penyampaian pesan secara lisan maupun tertulis memiliki harapan bahwa orang akan membaca atau mendengar apa yang dikatakan dengan baik dan benar (Purwanto, 2011: 7). Dengan adanya komunikasi verbal yang baik maka tidak akan terjadi kesalah pahaman diantara rekan kerja dan komunikasipun menjadi lancar, sehingga tercipta hubungan yang harmonis. Denagan hubungan yang baik antar karyawan maka kinerja dapat meningkat.

Hasil peneitian ini mendukung penelitian yang dilakuakan oleh Dudung Juhana, Kadir, Daniel Yahya(2011) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat" menyatakan bahwa

komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan

3. **Pengaruh Komunikasi Nonverbal Terhadap Kinerja karyawan**

Komunikasi nonverbal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Tbk. Cabang Kota Kediri. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai t_{hitung} variabelkomunikasi nonverbal adalah 2,506. Nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} = 1,678 sehingga hipotesis H_a diterima.

Komunikasi nonverbal merupakan kebalikan dari komunikasi verbal yaitu proses komunikasi yang penyampaian pesannya tidak melalui kata-kata maupun tulisan atau sering disebut bahasa isyarat. Bentuk dari komunikasi nonverbal berupa gerakan seperti misalnya: bahasa tubuh, ekspresi wajah, dengan kontak mata dan lain sebagainya. Selain gerakan, intonasi suara dan juga nada bicara juga termasuk dalam komunikasi nonverbal.

Komunikasi nonverbal pada dasarnya melekat pada komunikasi verbal, dimana fungsinya adalah untuk memperjelas pesan yang disampaikan sehingga terjadi kesamaan makna. Sedangkan sifat dari komunikasi nonverbal kurang terstruktur, sehingga komuniksi nonverbal sulit dipelajari. Namun demikian, komunikasi nonverbal memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan komunikasi verbal (Purwanto, 2011: 10).Komunikasi nonverbal bersifat insting, dan tidak dipelajari, Adanya keyakinan bahwa fenomena nonverbal seperti ekspresi wajah, postur tubuh, Banyaknya gerak isyarat yang digunakan dalam komunikasi membuatnya sulit untuk dipelajari secara praktis dalam hubungannya dengan perilaku manusia. Sehingga dengan komunikasi nonverbal yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan yang memiliki komunikasi nonverbal tinggi maka dia memiliki insting yang bagus.

Hasil peneitian ini mendukung penelitian yang dilakuakan oleh Sony Bagus Purwanto (2013)yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap KinerjaKaryawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT CahayaInspirasi Indonesia)” menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Verbal, Komunikasi Nonverbal Terhadap Kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh nilai F hitung sebesar 581,319 yang artinya lebih kecil dari Ftabel sebesar 2,807. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi, komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,973 yang berarti bahwa 97,3% kinerja karyawandapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 2,7%

SIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah kinerja khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.Cabang Kota Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Motivasi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri.. Hal ini sesuai teori yang dinyatakan oleh Mangkunegara, (2005) dikutip Juhana,dkk (2011:78) yang mengatakan ada hubungan yang positif anatara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Selain itu juga sesuai menurut penelitian yang dilakukan Kartika, Alimuddin, Ibriati (2012), motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Cabang Makasar.

2) Komunikasi verbal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh (Purwanto, 2011:7) bahwasanya dengan melalui komunikasi lisan maupun tertulis memiliki harapan bahwa orang akan membaca atau mendengar aa yang dikatakn dengan baik dan benar. Selain itu juga sesuai penelitian yang dilakukan Resty Fawzia Anjani (2014) komunikasi dan lingkungan kerj berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS.
3) Komunikasi nonverbal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabng Kota Kediri.Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh (Purwanto, 2011 : 10), komunikasi nonverbal pada dasarnya melekat pada komunikasi verbal, dimana fungsinya adalah untuk memeperjelas pesan yang disampaikan sehingga terjadi kesamaan makna Sedangkan sifat darikomunikasi nonverbal kurang terstruktur, sehingga komnikas nonverbal sulit dipelajari. Namun demikian, komunikasi nonverbal memeliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan komunikasi verbal. Selain itu juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Kriswanto, M (2010) komunikasi memepunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kaltim Pos Samarinda.
4) Motivasi, komunikasi verbal, dan komunikasi nonverbal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawandi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Kota Kediri. Bahwasanya kinerja karyawan akan berprestasi dengan adanya motivasi, selain itu juga didukung dengan komunikasi sehingga tujuan penyampaian pesan dapat tercapai dengan baik. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dudung Juhana, Kadir, Daniel Yahya (2011) adanya pengaruh yang signifikan anatara kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Bio

Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Djoko Purwanto. 2011. *Komunikasi Bisnis*.Jakarta: Erlangga

Wilson Bangun, 2012 *" Manajemen Sumber Daya Manusia",* Jakarta : Erlangga

Sondang P. Siagian, 2013, " *Manajemen Sumber Daya Manusia",* , Jakarta: Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian, 2015, " *Manajemen Sumber Daya Manusia",* , Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini. 2010. *Manajeman Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*.Jakarta: Bumi Aksara.

Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta:Rineka Cipta

Mamang Sangadji, Etta dan Sopiah, 2010. *Metodologi Penelitian*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta

Sugiyono, 2014, *"Metode Penelitian Manajemen"* Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2013, *"Statitiska untuk penelitian"*. Bandung : Alfabeta

Hartono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat,Kemasyarakatan, Kependidikan dan Perempuan ($LSFK_2P$).

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber DayaManusia (PraktikPenelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Anwar Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Bhuono Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode StatistikPenelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.

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

Dudung Juhana, Kadir, Daniel Yahya. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, KomunikasidanMotivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan SekretariatDaerah Provinsi JAWA BARAT*.Bandung:*jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/download/10/155*.

Resty Fawzia Anjani. 2014. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan LingkunganKerja Terhadap Kinerja Karyawanfakultas Ekonomi Dan Bisnis UMS*: *jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/32*

Lailatul Chodriyah.2015.*Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja DanKomunikasiTerhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada*

PT.Cito Putra Utama Cabang Semarang JlIndraprasta No 81). Semarang: *eprints.dinus.ac.id/17250/1/jurnal_16238.pdf*

Sony Bagus Purwanto. 2011.*Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap KinerjaKaryawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT CahayaInspirasi Indonesia)*. Malang

Anwar PrabuMangkunegara. 2013 *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*.Bandung : PT RemajaRosdakarya.