ARTIKEL

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKM TENUN IKAT "MEDALI MAS" KOTA KEDIRI

The Influence of Work Discipline, Organizational Communication, and Financial Compensation about Employees Performance of UKM Tenun Ikat "Medali Mas" Kota Kediri

Oleh:

ELIVIANA

13.1.02.02.0207

Dibimbing oleh :

1. **BAMBANG AGUS SUMANTRI, S.IP., M.M.**
2. **DHIYAN SEPTA WIHARA, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Eliviana
NPM	: 13.1.02.02.0207
Telepun/HP	: 081555932044
Alamat Surel (Email)	: eliviana111@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan UKM Tenun Ikat "Medali Mas" Kota Kediri.
Fakultas - Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H. Achmad Dahlan No.76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 04 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
BAMBANG AGUS S., S.IP, M.M. NIDN: 0730088001	DHIYAN SEPTA WIHARA, M.M. NIDN. 0730098401	ELIVIANA NPM : 13.1.02.02.0207

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKM TENUN IKAT "MEDALI MAS" KOTA KEDIRI

Eliviana
13.1.02.02.0207
Ekonomi - Manajemen
eliviana111@gmail.com
Bambang Agus Sumantri, S.IP, M.M [1]
Dhiyan Septa Wihara, M.M [2]

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri perlu memperhatikan disiplin kerja karena karyawan masih belum optimal dalam menerapkan disiplin kerja, komunikasi organisasi yang belum terjalin dengan baik, dan kompensasi finansial yang belum memuaskan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan UKM Tenun Ikat "Medali Mas" Kota Kediri. (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM Tenun Ikat "Medalli Mas" Kota Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UKM Tenun Ikat "Medali Mas" Kota Kediri, dan sampel yang digunakan sebanyak 95 orang. Analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 23 *for windows*.

Berdasarkan hasil penelitan dan analisis data disimpulkan bahwa (1) Disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri. (2) Disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.

KATA KUNCI : *disiplin kerja, komunikasi organisasi, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan*

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan perekonomian Indonesia menjadikan Usaha Kecil Menengah (UKM) memiliki peranan yang sangat penting. Namun, salah satu faktor yang menjadi penghambat bagi sektor UKM dalam persaingan pasar bebas ini yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) pada UKM yang masih tergolong rendah. Oleh karena itu, pihak Kementrian Koperasi dan UKM melakukan pembinaan dan pemberdayaan UKM yang diarahkan pada peningkatan kualitas dan standar produk, agar mampu meningkatkan kinerja UKM.

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu syarat tercapainya tujuan suatu perusahaan. Tercapainya tujuan suatu perusahaan dapat diperoleh dari usaha perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia agar hasil kerjanya meningkat. Proses meningkatnya kualitas kinerja karyawan adalah bentuk kebijakan perusahaan tersebut dalam membantu meningkatkan kualitas perusahaan.

Penulis memilih tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri sebagai obyek penelitian. Peneliti tertarik melakukan penelitian pada UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri karena usaha kerajinan ini mempunyai lebih dari satu cabang dan memiliki karyawan yang banyak

Berdasarkan hasil observasi, UKM tenun ikat "Medali Mas" bermasalah pada kinerja karyawannya. Hal itu terlihat pada karyawan yang masih lamban dalam bekerja. Masalah tersebut berkaitan dengan disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial para karyawannya.

Permasalahan pada disiplin kerja yaitu karyawan masih belum optimal dalam menerapkan disiplin kerja. Selain itu, menurunnya kinerja karyawan ditandai dengan adanya karyawan yang tidak masuk kerja karena karyawan tersebut kurang cakap dalam berkomunikasi didalam organisasi sehingga menyebabkan kesalah pahaman baik atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan. Serta kompensasi finansial dari perusahaan dinilai belum memuaskan bagi karyawan tersebut yang menyebabkan karyawan malas untuk hadir ke tempat kerja sehingga tingkat kinerja para karyawan untuk bekerja dan berprestasi cukup rendah.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan UKM Tenun Ikat "Medali Mas" Kota Kediri".**

Rumusan Masalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri?
4. Apakah disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri?

Kajian Teori

Mangkunegara (2016:67) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Subekhi dan Jauhar (2016:298) komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi..

Bangun (2012:255) mengemukakan bahwa kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:11) metode kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data yang sifatnya dapat diukur, rasional, dan sistematis.

Sedangkan Teknik pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:62) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Tujuannya yaitu untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat mengetahui

ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri yang beralamat di Jalan KH. Agus Salim Gang VIII, Nomor 54, Kelurahan Bandar Kidul, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 63118.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 4 bulan, mulai bulan Maret sampai dengan Juni 2017.

C. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri dengan jumlah sebanyak 95 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Sampling Jenuh. Pengertian dari Sampling Jenuh menurut Sugiyono (2016:127) ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jadi sampel pada penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu 95 karyawan tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.

.

D. Instrumen Penelitian dan Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu cara atau alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulan data yang telah diperoleh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan.

Menurut Arikunto (2010:194) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang lain ia ketahui. Kuesioner dapat berupa pertanyaan / pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau

dikirim melalui pos atau internet. Sehingga responden tinggal memilih jawaban dengan memberikan centang, check list pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner atau angket dan diukur menggunakan skala Likert 1 sampai 5.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:52) validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner tersebut *valid*.

Uji Reliabilitas

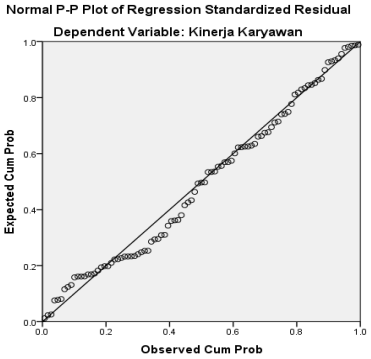
Menurut Ghozali (2016:47) reliabilitas sebenarnya adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach alpha* < 0,60.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan cara melihat grafik normal p-p plot. Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari gambar berikut :



Grafik Normal P-P Plot
Sumber : Data primer (Kuesioner), diolah 2017

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil analisis regresi liner dengan dengan uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. ketentuannya adalah sebagai berikut :

1) Mempunyai nilai VIF < 10
2) Mempunyai angka *tolerance* > 0,1

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut :

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Constant)		
Disiplin Kerja	.722	1.385
Komunikasi Organisasi	.812	1.232
Kompensasi Finansial	.814	1.228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial memiliki nilai *tolerance* 0,722; 0,812; 0,814 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,385; 1,232; 1,228 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan antar variabel bebas atau asumsi multikoliniertitas telah terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

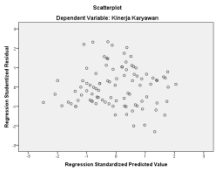
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2.63892	2.161

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas, nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,161. Nilai du = 1,7316 sehingga 4 – du= 4 – 1,7316= 2,2684. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai du < dw < 4 – du atau 1,7316 < 2,161< 2,2684 artinya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Suatu hasil regresi sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji heteroskedastisitas dapat digambarkan pada gambar berikut :



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, tahun 2017

Berdasarkan gambar diatas maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 23 dapat dilihat rangkuman hasil penelitian pada tabel berikut :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.183	2.100	
Disiplin Kerja	.196	.071	.253
Komunikasi Organisasi	.329	.075	.379
Kompensasi Finansial	.215	.076	.244

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 5{,}183 + 0{,}196X_1 + 0{,}329X_2 + 0{,}215X_3}$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a. Konstanta = 5,183

Konstanta sebesar 5,183 artinya bahwa jika disiplin kerja (X1), dan komunikasi organisasi (X2), dan kompensasi finansial (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 5,183.

b. Koefisien X_1 = 0,196

Besarnya koefisien variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,196, artinya bahwa setiap peningkatan 1 poin variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,196. Koefisien bernilai positif artinya variabel disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan.

c. Koefisien X_2 = 0,329

Besarnya koefisien variabel komunikasi organisasi adalah sebesar 0,329, artinya bahwa setiap peningkatan 1 poin variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,329. Koefisien bernilai positif artinya variabel komunikasi organisasi meningkatkan kinerja karyawan.

d. Koefisien X_3 = 0,215

Besarnya koefisien variabel kompensasi finansial adalah sebesar 0,215, artinya bahwa setiap peningkatan 1 poin variabel akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,215. Koefisien bernilai positif artinya variabel komunikasi organisasi meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) merupakan suatu alat yang dapat digunakan pengukuran mutu penjajakan maksudnya dengan melihat besarnya persentase pengaruh semua variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Selanjutnya akan ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.670[a]	.449	.431

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *Adjusted R square* adalah sebesar 0,431. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 43,1%, sedangkan 56,9% dijelaskankan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t (*individual test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Cara yang dapat ditempuh yaitu dengan membandingkan nilai signifikan sebesar yang telah ditentukan yaitu sebesar 5% atau 0,05. Pada penelitian ini untuk melihat pengaruh disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Uji Parsial dengan t-Test

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		2.468	.015
	Disiplin Kerja	.253	2.765	.007
	Komunikasi Organisasi	.379	4.386	.000
	Kompensasi Finansial	.244	2.829	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, tahun 2017

Berdasarkan dari perhitungan pada tabel di atas dikemukakan bahwa :

1) Pengujian hipotesis variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.765 signifikan pada 0,007. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,986 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ = 2.765 > 1,986 dan nilai signifikan sebesar 0,007 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan perhitungan diatas

maka disiplin kerja (X1) secara parsial atau individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengujian hipotesis variabel komunikasi organisasi (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.386 signifikan pada 0,000. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,986 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ = 4.386 > 1,986 dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan H2 diterima. Berdasarkan perhitungan diatas maka komunikasi organisasi (X2) secara parsial atau individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Pengujian hipotesis variabel kompensasi finansial (X3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.829 signifikan pada 0,006. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,986 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ = 2.829 > 1,986 dan signifikan sebesar 0,006 < 0,05 yang artinya Ho ditolak dan H3 diterima.

Berdasarkan perhitungan diatas maka kompensasi finansial (X3) secara parsial atau individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel *independen* secara simultan (menyeluruh) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel *dependen*. Dimana untuk menguji variabel X1, X2, X3 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji Simultan Dengan F-Test

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.917	3	172.306	24.743	.000[b]
	Residual	633.714	91	6.964		
	Total	1150.632	94			

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, tahun 2017

Dari perhitungan uji F tabel 4.13 di atas diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 24.743. selanjutnya menghitung F_{tabel} dengan melihat di tabel F dengan mempertemukan antara taraf signifikan yaitu 0,05 dengan (df_1 ; df_2) dimana df_1 adalah k-1 = 4-1 = 3 dan df_2 adalah n-k = 95-4 = 91, sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2.70.

Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa, nilai $f_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 24.743 > 2.70 atau nilai sig = 000 < 0,05 yang berarti Ho

ditolak dan H4 diterima, jadi secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja (X1), komunikasi organisasi (X2), dan kompensasi finansial (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.
3. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.
4. Disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UKM tenun ikat "Medali Mas" Kota Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Subekhi, A., & Jauhar, M. 2016. *Pengantar teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.