ARTIKEL

DETERMINAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL, SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WONOJATI WIJOYO KEDIRI

Oleh:

SEKA SONODA

14.1.02.02.0173

Dibimbing oleh :

1. **Edy Djoko Soeprajitno., S.E., M.M.**
2. **Dhiyan Septa Wihara., SP., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Seka Sonoda
NPM	: 14.1.02.02.0173
Telepon/HP	: 085784601004
Alamat Surel (Email)	: sekasonoda080595@gmail.com
Judul Artikel	: Determinan Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kediri.
Fakultas / Program Studi	: EKONOMI / MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi 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 ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 25 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Edy Djoko Soeprajitno., S.E, M.M. NIDN.0715106203	Dhiyan Septa Wihara, SP., M.M. NIP / NIDN	Seka Sonoda NPM. 14.1.02.0173

Seka Sonoda | 14.1.02.02.0173
FE - Manajemen
simki.unpkediri.ac.id
|| 1 ||

DETERMINAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL,SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WONOJATI WIJOYO KEDIRI

SEKA SONODA
NPM: 14.1.02.0173

Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen

sekasonoda080595@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing
1. Edy Djoko Soeprajitno., S.E., M.M.
2. Dhiyan Septa Wihara., SP., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumberdaya manusia adalah aset utama yang menjadi perhatian penting oleh organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pemberdayaan sumber daya manusia. Di dalam sebuah organisasi perlu mengatur dan memperhatikan keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi keberhasilan dalam suatu organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara komunikasi interprsonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri. (2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri. (3) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri. (4) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal, semangat kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan asosiatif kausal. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel *Accidental Sampling* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23*.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah : (1) ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri. (2) ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri. (3) ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wonojati Wijoyo Kediri.(4) ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi interpersonal, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pihak PT. Wonojati Wijoyo Kediri dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan komunikasi interpersonal,semangat kerja dan disiplin kerja.

KATA KUNCI : *Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.*

I. LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan suatu lembaga atau organisasi terdapat beberapa bagian penting yang menjalankan tugas, visi dan misi. Setiap lembaga atau organisasi pastinya mempunyai visi dan misi yang berbeda-beda. Tetapi visi dan misi yang dimiliki oleh lembaga/organisasi tertentu akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaanya apabila ada salah satu dari aspek yang hilang dan tidak mengalami kemajuan. Aspek- aspek yang sangat penting disini salah satunya adalah Sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan sumberdaya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. sebab sumber daya manusia adalah aset utama yang menjadi perhatian penting oleh organisasi, sebab berhasil atau tidaknya organisasi sangat tergantung dari pemberdayaan sumber daya manusia.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia yang baik dapat mencapai tujuan secara efektif agar melancarkan kelangsungan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pengaruh komunikasi interpersonal, semangat kerja dan disiplin kerja. Dengan adanya tiga faktor tersebut maka tujuan pada suatu perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung atau tatap muka sering disebut dengan komunikasi interpersonal. Komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara beberapa orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Menurut (Muhammad,2015:159)

komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di seseorang dengan paling kurang seorang lainya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui sebalikanya.

Dengan cara memperhatikan komunikasi berupa instruksi atau motivasi terhadap karyawan dapat menciptakan semangat kerja dalam keberlangsungan tugas di dalam pekerjaan.

Semangat kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan. Karena berhubungan dengan seluruh rangkaian kegiatan manajemen suatu perusahaan. Melakukan pekerjaan dengan giat dapat diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tarjet. Semangat kerja ialah melakukan pekerjaan secara giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana yang ditetapkan . (Nitisemito, 2002:108) . seorang karyawan yang baik tentunya di arahkan dengan pemimpin yang baik serta dapat memotivasi karyawan agar giat bekerja, dan apabila sorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dapat memberikan sifat yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam suatu perusahaan dan keta'atan karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan .

Jadi adanya semangat kerja harus diiringi dengan adanya disiplin kerja sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi instansi.Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah suatu kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam hal ini Hasibuan menjabarkan tentang disiplin kerja sebagai berikut, Susilaningsih (2008:3) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri, terdapat permasalahan komunikasi antara atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja, apabila memperhatikan komunikasi pada karyawan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan tingkat kedisiplinan pada karyawan. Oleh karena itu, faktor komunikasi interpersonal, semangat kerja dan disiplin kerja menjadi fokus utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini dapat disimpulkan dalam jurnal penelitian sebagai berikut:

1. Sinta Rusmalinda meneliti tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada lembaga bimbingan dan konsultasi belajar prestise dibandung menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Ronal sukwadi meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan UKM Sunkai indah furniture dijakarta menyatakan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Karsini meneliti tentang pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah (DPKAD) kota semarang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Astadi Pangarso meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi jawa barat. Menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kholek Mohtamaji meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja,pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV rajawali perkasa furniture Pati. Menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan atas dasar latar belakang masalah yang disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul "Determinan Komuniksi Interpersonal, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Kryawan Pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri"

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Tehnik penelitian menggunakan assosiatif kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dan menggunakan tehnik pengambilan sampel Accidental Sampling dan dianalisis menggunakan regres linier berganda dengan software for windows versi 23

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.474	7.809	
Komunikasi interpersonal	.264	.123	.302
Semangat Kerja	.270	.126	.304
Disiplin Kerja	.648	.166	.499

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2018

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

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a. Konstanta = 0,474
   Jika variabel komunikasi interpersonal (X_1), semangat kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) = 0, maka kinerja karyawan(Y) akan menjadi 0,474.
b. Koefisien X_1 = 0,264
   Setiap penambahan 1 satuan komunikasi interpersonal (X_1) dengan semangat kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,246.
c. Koefisien X_2 = 0,270
   Setiap penambahan 1 satuan semangat kerja (X_2) dengan komunikasi interpersonal (X_1) dan disiplin kerja (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,270.
d. Koefisien X_3 = 0,648
   Setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja (X_3) dengan komunikasi interpersonal (X_1), semangat kerja (X_2), tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,648.
e. Variabel yang berpengaruh paling dominan
   Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel Disiplin kerja yang memiliki nilai koefisien B (beta) paling yaitu sebesar 0,648.

2. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654[a]	.428	.380	1.996	1.996

a. Predictors: (Constant),komunikasi interpersonal, semangat kerja, disiplin kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2018

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,380. Dengan demikian

menunjukkan bahwa adalah komunikasi interpersonal, semangat kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 38,0% dan sisanya yaitu 62% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.474	7.809		.061	.952
komunikasi interpersonal	.264	.123	.302	2.143	.039
Semangat kerja	.270	.126	.304	2.147	.039
Disiplin kerja	.648	.166	.499	3.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2018

Hasil regresi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa:

1. Pengujian hipotesis 1

   Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel diperoleh nilai sig. Variabel komunikasi interpersonal adalah 0,039< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

2. Pengujian hipotesis 2

   Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai sig. variabel semangat kerja adalah 0,039< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian hipotesis 3

   Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai sig. variabel disiplin kerja adalah 0,000< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.172	3	99.057	8.977	.000[b]
	Residual	397.228	36	11.034		
	Total	694.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, semangat kerja, komunikasi interpersonal

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel komunikasi interpersonal, semangat kerja, dan disiplin kerja < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah komunikasi interpersonal, semangat kerja ,dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal, semangat kerja, disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.13 pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,039 < 0,05. dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri. Sesuai dengan jawaban responden banyak respon positif yang menjawab setuju dengan komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh pihak PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sinta Rusmalinda@all (2016), tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada lembaga bimbingan dan konsultasi belajar prestise di Bandung. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.13 pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil sebesar 0,039 tersebut < 0,05 dengan demikian Ha diterima

dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri. Sesuai dengan jawaban responden banyak respon positif yang menjawab setuju dengan semangat kerja yang dilakukan oleh pihak PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh karsini@all (2016), tentang Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah (DPKAD) Kota Semarang. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.13 pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi hasil lebih kecil 0,000 < 0,05 dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri. Sesuai dengan jawaban responden banyak respon positif yang menjawab setuju dengan disiplin kerja yang dilakukan oleh pihak PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso@all (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh komunikasi interpersonal, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji-F pada tabel 4.13 didapat nilai probabilitas variabel Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05.

Sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R2 sebesar 38,0% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dan sisanya 62% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel komunikasi interpersonal, semangat kerja, dan disiplin kerja yang paling dominan terhadap kinerja karyawan karyawan adalah disiplin kerja dengan nilai beta sebesar 0,648.

IV. Simpulan

Dari hasil penelitian dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri
2. Ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri
3. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo Kediri
4. Ada pengaruh signifikan secara simultan komunikasi interpersonal, semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wonojati Wijoyo Kediri.

V. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, Mangkunegara. 2015.*Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya .

Astadi Pangarso, (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Vol.9 No.2 :145-160. (online). Tersedia : https://download.portalgaruda.org/article. Diunduh 11 januari 2018

Karsini, (2016). *Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai* Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. Vol. 02 No. 2 : 50-61. (online). Tersedia : https://jurnal.unpad.ac.id. Diunduh : 13 maret 2018.

Kholek Mohtamaji, (2016*), Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja,Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* CV Rajawali Perkasa Furniture Pati. (online). Tersedia : https://mahasiswa.dinus.ac.id/skripsi/jurnal. Diunduh : 8 april 2018

Ronald Sukwadi, (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan* Pada UKM Sunkai Indah furniture di Jakarta Vol. 03 No. 11 : 243-251. (online). Tersedia: https://ejournal.ukrida.ac.id/article. Diunduh 3 april 2018

Sinta Rusmalinda, 2016, *pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan dan konseling belajar prestise bandung.* (online). Tersedia: https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id. Diunduh 8 februari 2018.

Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* Yogyakarta: Graha Ilmu

Aujarweni, V. Wiranna. 2014. *Metodologi Penelitian.* Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Muhammad, Arni. (2015). *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Alex S Nitisemito, (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. edisi ketiga .Jakarta : Ghalia Indonesia

Siagian, Sondang. 2013 Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

Bangun, 2012. *Manajemen kinerja* Yogyakarta : Pustaka pelajar

Ferdinand, Augusty. 2015. Metode *penelitian Manajemen*.Edisi keempat. Semarang . Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam 2013. Aplikasi Analisis Multivariate *dengan Program SPSS* . Edisi Ketujuh. Semarang : Universitas Diponegoro

Hasibuan,Malayu S.P.2015.*Manajemen Sumber Daya* Manusia.Jakarta: Bumi Aksara

Ruky, Ahmad. 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara

Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi keenam belas . Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung : CV Alfabeta

Veithzal, Rivai 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
FAKULTAS EKONOMI – PRODI MANAJEMEN
UNIT PENJAMIN MUTU
SK Rektor No. 0231.01/ UNP-kd/A/III/2016
Alamat : Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Telepon : (0354) 771576, 771503, 771495 Kediri

SURAT KETERANGAN

Nomor : 103/B/UPM/Manj-FE-UN PGRI/kd/VIII/2018
Hal : Uji Plagiarisme
Lampiran : Hasil Pengujian

Dengan ini saya :
Nama : Dr. Lilia Pasca Riani, M.Sc.
Jabatan : Koordinator Unit Penjamin Mutu Prodi Manajemen

menyatakan bahwa :
Nama : **SEKA SONODA**
NPM : 14.1.02.02.0173
Judul Skripsi :

"DETERMINAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL, SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WONOJATI WIJOYO KEDIRI"

telah melakukan pengujian plagiasi atas skripsi dengan predikat *similarity* 24% dan dinyatakan MEMENUHI PERSYARATAN, sehingga dapat mendaftar pada sidang skripsi periode semester genap tahun akademik 2017-2018.

Demikian surat pernyataan ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 3 Agustus 2018
Unit Penjaminan Mutu Prodi Manajemen,

Unit Penjamin Mutu Prodi Manajemen UNPKEDIRI

Dr. Lilia Pasca Riani, M.Sc.