

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN
PINJAM BHINA RAHARJA CABANG KARANGANYAR
KABUPATEN KARANGANYAR**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Nama : Muhammad Lukman Arifianto
NIM : C0116020

Pembimbing 1 : Dra. Mrih Rahayu Rumaningsih, MM
Pembimbing 2 : Drs. Darsono, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA 2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM
BHINA RAHARJA CABANG KARANGANYAR
KABUPATEN KARANGANYAR**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Nama : Muhammad Lukman Arifianto
NIM : C0116020

Pembimbing 1 : Dra. Mrih Rahayu Rumaningsih, MM
Pembimbing 2 : Drs. Darsono, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA 2020**



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar

Nama : Muhammad Lukman Arifianto

NIM : C0116020

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 01 Agustus 2020



(Muhammad Lukman Arifianto)



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar

Nama : Muhammad Lukman Arifianto

NIM : C0116020

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan.

Surakarta, 01 Agustus 2020

Pembimbing II

Pembimbing I

**(Drs. Darsono, M.Si)
NIDN 0604036401**

**(Dra. Mrih Rahayu Rumaningsih, MM)
NIDN 0602025901**



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar

Nama : Muhammad Lukman Arifianto

NIM : C0116020

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji

Pada hari / tanggal : 10 Agustus 2020

Ketua Penguji : Drs. Agus Purwanto, M.Si

Sekretaris : Dr. Rini Adiyani, SE, MM

Anggota : Dra. Mrih rahayu Rumaningsih, MM

Tanda Tangan :

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Drs. Trio Handoko, M.M.
NIDN : 0630055901

Ketua Program Studi Manajemen

Drs. M. Nurhadi Sulsitiyono, M.M.
NIDN : 0624105601

DAFTAR ISI

HALAMAN KE I HALAMAN COVER NASKAH PUBLIKASI	i
HALAMAN KE II PENYATAAN PENULISAN	ii
HALAMAN KE III LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH	iii
HALAMAN KE IV LEMBAR PENGESAHAN NASKAH	iv
HALAMAN KE V DAFTAR ISI	v
HALAMAN KE VI DAFTAR GAMBAR DAN TABEL	vi
<i>ABSTRACT</i>	1
ABSTRAK	1
A. PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Masalah	2
2. Identifikasi Masalah	2
3. Tujuan Khusus	3
4. Manfaat Penelitian	3
B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
1. Tinjauan Pustaka	3
a. Motivasi	3
b. Disiplin Kerja	4
c. Komunikasi	4
d. Kinerja Karyawan	4
2. Kerangka Pemikiran	5
3. Hipotesis	5
C. METODE PENELITIAN	
1. Teknik Analisis Data	5
a. Uji Prasyarat Analisis	5
1) Uji Normalitas	5
2) Uji Multikolinieritas	6
3) Uji Heteroskedastisitas	6
4) Pengujian Hipotesis	6
D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
1. Uji Normalitas	6
2. Uji Multikolinieritas	6
3. Uji Heteroskedastisitas	7
4. Uji Hipotesis	7
E. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	9
B. Saran	9
F. DAFTAR PUSTAKA	9

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	5
-------------------------------------	---

TABEL

Tabel 1 Uji Normalitas	7
Tabel 2 Uji Multikolonieritas	7
Tabel 3 Uji Heteroskedestisitas	7
Tabel 4 Uji Linier Berganda	7
Tabel 5 Uji t	8
Tabel 6 Uji F	8
Tabel 1.7 Koefisien Determinasi	9

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM BHINA RAHARJA CABANG KARANGANYAR KABUPATEN KARANGANYAR

Muhammad Lukman Arifianto, Mrih Rahayu Rumaningsih, Darsono Program Study Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta Jl. Walanda Maramis No.31 Surakarta
e-mail: lukmanarif484@gmail.com

Abstract: This study aims to study motivation, work coordination and partial and simultaneous communication on employee performance in the Bhina Raharja Savings and Credit Cooperative Karanganyar Branch Karanganyar Regency. The population was 40 employees with a determined sample of 40 respondents. This research method is quantitative with multiple linear regression analysis techniques. The results showed motivation and work discipline and positive and significant communication on the performance of employees in the Bhina Raharja Savings and Credit Cooperative Karanganyar Branch Karanganyar Regency, both partially and simultaneously. The relationship between motivation, work coordination and communication on employee performance is very strong. Motivation is an effort to encourage the process of human motivation in achieving goals, the right motivation will encourage the creation of work discipline, and good communication to improve employee performance.

Keywords: motivation, work discipline and communication on employee performance.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Populasi sebanyak 40 karyawan dengan sampel yang ditetapkan adalah 40 responden. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar baik secara parsial maupun simultan. Hubungan antara motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin kerja, dan komunikasi yang baik bagi kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Koperasi menurut Moh. Hatta adalah badan usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong. Semangat tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan “seorang buat semua dan semua buat seorang”. Pengertian Koperasi juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan memisahkan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kemauan yang keras, mampu bekerja sama dalam tim, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh Koperasi.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan supaya tujuan perusahaan tercapai. Hasil dari kerja seorang individu berkaitan dengan masalah kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena itu kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan akan menentukan efektif tidaknya kinerja perusahaan tersebut. Seringkali terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya motivasi karyawan yang rendah, kurangnya sikap disiplin dalam bekerja dan komunikasi yang seringkali diabaikan oleh sebagian karyawan.

Dalam suatu organisasi, faktor motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, karena motivasi itu yang akan menggerakkan dan memberi semangat para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi sendiri adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93). Berdasarkan pengertian diatas

disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Memberikan pelatihan guna meng-upgrade skill para karyawannya adalah salah satu contoh perusahaan memberikan motivasi non-materi yang hasilnya menguntungkan bagi kedua belah pihak. Efek dari motivasi akan terasa jika karyawan siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai kebutuhannya sendiri maupun perusahaan. Dengan adanya motivasi dari pemimpin, organisasi sangat mengharapkan setiap individu dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam kemajuan dan pencapaian sebuah perusahaan.

Disiplin sangat penting dan perlu dalam setiap melakukan sesuatu, baik itu dalam bekerja atau dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Disiplin kerja sendiri yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Identifikasi Masalah

- a. Motivasi pegawai perlu ditingkatkan karena nampak bahwa aspek penanganan pekerjaan belum dilakukan secara profesional, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.
- b. Disiplin kerja yang di terapkan dikantor belum dilaksanakan sepenuhnya oleh sebagian pegawai seperti karyawan masuk terlambat maupun pulang lebih awal dari jadwal yang ditentukan.
- c. Komunikasi nampak bahwa kurangnya pemberitahuan informasi yang di berikan atasan, serta kurangnya dorongan dari

atasan kepada pegawai untuk mengembangkan karir.

- d. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar.

3. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pengaruh variabel motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- b. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- c. Mengetahui pengaruh variabel komunikasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- d. Mengetahui pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

4. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
- b. Bagi para pejabat khususnya pimpinan kantor, hasil temuan penelitian ini di harapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- c. Bagi akademik penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang penembangan sumber daya manusia.
- d. Sebagai bahan informasi bagi peneliti lain dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja SDM.
- e. Sebagai bahan masukan bagi Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Karanganyar agar mampu mengambil langkah-

langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Pustaka

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya. Dengan begitu karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya secara baik untuk mencapai tujuan yang ia harapkan saat melakukan pekerjaan.

Beberapa ahli mendefinisikan motivasi seperti menurut Hasibuan (2013:141) adalah "Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan". Kemudian menurut Danim (2012:2) "Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya". Sedangkan Berelson dan Stainer (2012:67) mendefinisikan "Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan". Dari beberapa

pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut Sintaasih & Wiratama (2013:129) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma

sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

c. Pengertian Komunikasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Wibowo (2017:165) komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* kepada *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian. Raymon S. Ross (dalam Sinambela, 2012: 511), mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih dan mengirimkan simbol-simbol sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respons dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh sang komunikator. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017: 166) menyebutkan komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok atau organisasi sebagai *the sender* mengirimkan beberapa tipe informasi sebagai *the message* kepada orang, kelompok atau organisasi lain. Dengan demikian dapat dipahami bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender* (Wibowo, 2017: 166).

d. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok. Dibawah ini merupakan pengertian dari kinerja karyawan yang diungkapkan menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Sinambela (2016:480), bahwa "Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan seberapa jauh kemampuan mereka dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya". Menurut Moehersono (2014:95), bahwa "Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2011:202), bahwa "Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati".

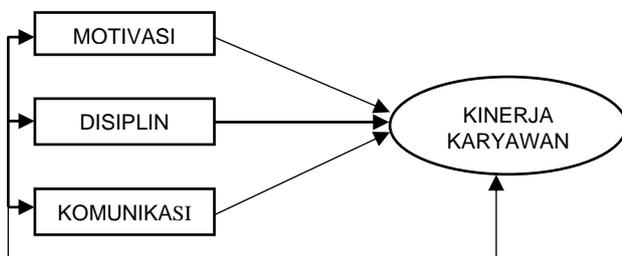
Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian yang mendahului, maka untuk mempermudah jalannya penelitian pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Pada penelitian ini menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi (X3) terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- H2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- H3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- H4. Terdapat signifikansi pengaruh secara bersama variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

C. METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu cara yang digunakan dalam mengolah serta menganalisis data yang terkumpul dalam penelitian untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis dan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis korelasi dan analisis regresi ganda.

Setelah data terkumpul dengan lengkap dan benar, kemudian dilakukan analisis data. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Uji Prasarat Analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2012:127). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov untuk mengetahui

residual dalam model regresi menyebar normal atau tidak. Kriteria pengujian normalitas menggunakan probabilitas, yaitu:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal.

Jika probabilitas $< 0,05$ maka residual berdistribusi tidak normal.

2) Uji Multikolinieritas

Ghozali (2012:87) menyatakan bahwa multikolinieritas mempunyai hubungan linear yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen (variabel yang menjelaskan) dari model regresi. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila Tolerance value lebih tinggi dari 0,10 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil daripada 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser yang meregres absolute residual terhadap variabel bebas yang berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat absolut

Ut maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Gujarati (2009:176) bahwa masalah heteroskedastisitas nampaknya menjadi lebih biasa dalam data *cross section* dibandingkan dengan data *time series*.

4) Pengujian Hipotesis

- Regresi Linier Berganda Hipotesis menyatakan bahwa variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Uji t. Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variable independen terhadap variabel dependen
- Uji F. Adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β_1 , β_2 , dan β_3 , diuji secara bersama-sama.
- Koefisien Determinasi ($\text{adjusted } R^2$)
Untuk mengukur proporsi/persentase sumbangan dari seluruh variabel independent (X_1 , X_2 , dan X_3) yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel dependent (Y). Perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS Windows V. 23.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, pada penelitian didapat hasil pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
N	40	Berdistribusi normal
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200	

Pada output SPSS One-Sample Kolmogorov-Smirnov nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 atau diatas 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,298	3.351
X2	0,312	3.200
X3	0,304	3.290

Tujuan uji multikolonieritas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen, dapat dilihat pada Tabel 1.2.

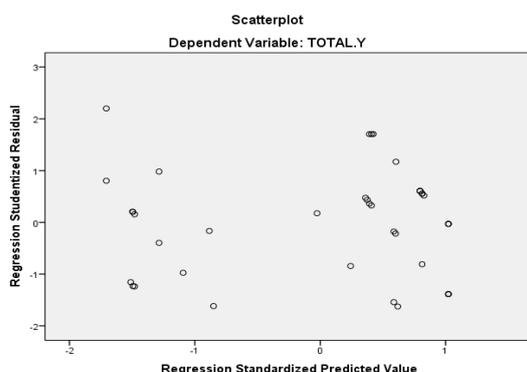
Tabel 1.2
Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *cutoff* yang biasa digunakan untuk menilai multikolonieritas adalah $tolerance \geq 0.10$ atau sama dengan $VIF \leq 10$. Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji dapat dilihat terdapat data yang menyebar, maka dapat diketahui bahwa data tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS V.23 diperoleh hasil sebagai berikut pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
(Constant)	-,110
Motivasi	0,429
Disiplin Kerja	0,464
Komunikasi	0,400

enyatakan bahwa variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil analisis linier berganda diperoleh nilai koefisien untuk motivasi 0,429, disiplin kerja 0,464, komunikasi 0,400. Berdasarkan tabel V.12 diatas maka disajikan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -,110 + 0,429 X_1 + 0,464 X_2 + 0,400 X_3 + e$$

b. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan tingkat signifikansi pengaruh dari variabel bebas yaitu, motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan alat bantu olah data statistics SPSS versi 23. Kriteria pengujian menggunakan *level of significance* (α) = 5 % (0,05).

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5
Hasil Uji T

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-,066	0,948
	Motivasi	3,997	0,000
	Disiplin Kerja	3,242	0,003
	Komunikasi	3,242	0,008

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui hasil uji t (t-test) yang menunjukkan pengaruh masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan hasil sebagai berikut.

1) Variabel Motivasi (H1)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1. diketahui hasil t hitung sebesar 3,997 dan nilai t tabel sebesar 2,026, sehingga hasil t hitung > t tabel. Dilihat dari hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel motivasi (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (dependen) di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar.

2) Variabel Disiplin Kerja (H2)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1. diketahui hasil t hitung sebesar 3,242 dan nilai t tabel sebesar 2,026, sehingga hasil t hitung > t tabel. Dilihat dari hasil nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel disiplin kerja (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (dependen) di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar.

3) Variabel Komunikasi (H3)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan

didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1. diketahui hasil t hitung sebesar 2,822 dan nilai t tabel sebesar 2,026, sehingga hasil t hitung > t tabel. Dilihat dari hasil nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan variabel komunikasi (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (dependen) di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar.

c. Uji F

uji F yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini menguji untuk mengetahui apakah tiga variabel motivasi, disiplin kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian menggunakan *level of significance* (α) = 5% (0,05). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model dinyatakan layak dan apabila sebaliknya maka model dikatakan tidak layak, atau dengan tingkat signifikan (Sig) < 0,05 maka model dinyatakan layak. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 1.6.

Tabel 1.6
Hasil Uji F

	Model	F	Sig.
1	Regression	95,414	0,000

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan diperoleh bahwa $F_{hitung} = 95,414$ sedangkan $F_{tabel} = 2,870$ yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($95,414 > 2,870$) dan tingkat signifikan p- value < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar.

- d. Koefisien Determinasi.
Hasil koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS V.23 diperoleh hasil sebagai berikut pada Tabel 1.7.

Tabel 1.7
Hasil Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,879

Berdasarkan hasil uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,879, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi dalam menjelaskan pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Kabupaten Karanganyar sebesar 87,9%.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat di ambil adalah :

1. H1 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Kabupaten Karanganyar.
2. H2 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Kabupaten Karanganyar.
3. H3 komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Kabupaten Karanganyar.
4. H4 motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Kabupaten Karanganyar.

Saran

Dari berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan maka peneliti memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
2. Kabupaten Karanganyar. Maka sebaiknya motivasi yang sudah

diterapkan tetap dipertahankan bila perlu ditingkatkan. Motivasi dapat ditingkatkan dengan beberapa cara antara lain dengan meningkatkan insentif sesuai hasil kerja karyawan, memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi dan memberikan imbalan jika pekerjaan tersebut telah selesai.

3. Hasil penelitian variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Maka sebaiknya disiplin kerja yang sudah dijalankan tetap dipertahankan bila perlu lebih ditingkatkan. Kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan cara pembinaan sikap, perhatian kepada karyawan dari pimpinan, besar kecilnya pemberian kompensasi dan keteladanan pimpinan dalam pengawasan terhadap karyawan.
4. Hasil penelitian variabel komunikasi dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Maka diharapkan bagi perusahaan untuk mempertahankan kebijakan kantor yang telah diterapkan bila perlu ditingkatkan. Komunikasi dapat ditingkatkan dengan memberikan informasi tentang perubahan yang akan terjadi, sikap terbuka terhadap sesama karyawan, mempererat tali persaudaraan dan saling memberi dukungan.
5. Mengingat dari ketiga variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Bhina Raharja Cabang Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Maka diperlukan evaluasi secara berkala, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen untuk mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disamping faktor – faktor lainnya diluar penelitian ini seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja dsb.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Adelvin, et al. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 5, No.1:144-153. ISSN 2303-1174.
- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, PekanBaru Riau*, penerbit : Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Andi Supangat. 2010. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Ardianto, Elvinaro. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Simbiosis Rekatama Media
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astutik, Mardi. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang", Jurnal Bisnis, Manajemen & PerbankanVol. 2 No. 2 : 121-140ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528-4649 (Online).
- Bernard Berelson, Stainer Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dedi Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Febriyandi, Rensius. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisi regional III. 2 Tanjung Karang Bandar Lampung", Skripsi--Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gujarati dan Porter. 2009. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat. Jakarta.Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*.Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)*. Vol. 1 No. 1, Februari 2013. pp. 10-17.
- Hardjono, Tri (2013) *Analisis pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang)*. Masters thesis, Universitas Dian Nuswantoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan". Bandung: ALFABETA.cv.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Husein Umar. 2012. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Liliwari, Alo. 2014. *Sosiologi& Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- M. Kiswanto,2010, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos samarinda*, ISSN : 0216-6437, Jurnal Eksis, Vol.6 No.1, Maret 2010, Staf Pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Samarinda.

- M. Romli, A. S. (2014). *Konunikasi Dakwah: Pendekatan Praktis*. Bandung: ASM. Romli, 2014.
- Moehiono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Riswandi. 2013. *Psikologi Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo: Jakarta.
- S. P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sadiyo. (2014). *Uji Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Skripsi Universitas Islam Negeri Kalijaga.
- Sahangamu, Patricia M. dan Silvy L. Mandey. 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Manado: Jurnal Emba.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Psikis Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 1: 23-32.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Sn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. (2011). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu Alam. 2014. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 4, No 8, STIESIA Surabaya, 2014.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wood, J.T. (2012). *Komunikasi Teori dan Praktik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Yeni Verawati, dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Aprtisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Cabang Kudus, *Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 2 Desember 2011.