SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINEJA KARYAWAN PADA PT. KURNIA BERLIAN MAKMUR CABANG PALEMBANG

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh:

NYIMAS AYU AFINDA
NPM. 17.01.11.0080

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	NYIMAS AYU AFRINDA
Nomor Pokok/NIRM	:	17.01.11.0080
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH MOTIVASI KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURNIA BERLIAN MAKMUR CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17-10-2022 Pembimbing I: **Mariyam Zanariah, SE.MM**
NIDN: 0222096301

Tanggal 17-10-2022 Pembimbing II: **Suharti, SE,MM**
NIDN: 0220086501

169 / PS / DFE / 22

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 17-10-2022

Dr. Msy, Mikial, SE, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 17-10-2022

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	NYIMAS AYU AFRINDA
Nomor Pokok/NIRM	:	17.01.11.0080
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	PENGARUH MOTIVASI KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURNIA BERLIAN MAKMUR CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17-10-2022 Ketua Penguji : **Mariyam Zanariah, SE.MM**
NIDN: 0222096301

Tanggal 17-10-2022 Penguji I : **Suharti, SE.MM**
NIDN: 0220086501

Tanggal 17-10-2022 Penguji II : **M.A Baidowi, SE.MM**
NIDN: 0220086501

169/PS/DFE/22

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 17-10-2022

Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 17-10-2022

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Nyimas Ayu Afrinda
Npm/Nomor Pokok	: 1701110080
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, Oktober 2022

METERAI TEMPEL

D4CFAJX965853546

Nyimas Ayu Afrinda

MOTTO

- ***Warna Makna Tercipta Sisipkan Harap Dan Doa.***
  –Figura renata-

- ***Jika Setiap Kehendakmu Menjadi Nyata, Kau Tidak Akan Punya Sedikit Pun Kemauan.*** **-Spongebob squarepant-**

- ***Kehidupan Telah Mengajariku Bahwa Segala Sesuatu Itu Ada Penggantinya Kecuali Ibuku.*** **-Nyimas ayu afrinda-**

PERSEMBAHAN:

- ***Terimakasih untuk Mama dan papa, Saudaraku dan Sahabatku***
- ***Dosen Tridinanti Tercinta***
- ***Almamaterku Dan***
- ***Diri Sendiri***

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang”.**

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukkan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya proposal ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah S.E,MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Suharti,S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Sari Sakarina, S.E, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Terimakasih untuk teman perjuanganku dari awal Ema Fajar Sari yang sudah membantu kesulitan di proses dari kuliah sampai skripsi.
10. Terimakasih support yang berasal dari diri sendiri.

Semoga Allah SubhanahuWaTa'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Palembang, Oktober 2022

Nyimas Ayu Afrinda

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN.....iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR.....vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR.....xiii
ABSTRAK.....xiv
RIWAYAT HIDUP..... xv
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah..... 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 7
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah..... 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teoritis 7
2.1.1 Motivasi..... 8
2.1.1.1 Pengertian Motivasi..... 8
2.1.1.2 Faktor-faktor Motivasi..... 9
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi 11
2.1.1.4 Jenis-jenis Motivasi 12
2.1.1.5 Dimensi Motivasi Kerja 12
2.1.1.6 Indikator Motivasi Kerja..... 13

2.1.2 Komunikasi 15
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi..... 15
2.1.2.2 Fungsi Komunikasi..... 15
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi 17
2.1.2.4 Dimensi Komunikasi 19
2.1.2.5 Indikator Komunikasi 20
2.1.3 Disiplin Kerja 21
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja 21
2.1.3.2 Pengukuran Disiplin Kerja..... 22
2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja 23
2.1.3.4 Dimensi Disiplin Kerja 24
2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja 25
2.1.4 Kinerja Karyawan 26
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 26
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... 27
2.1.4.3 Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan..... 27
2.1.4.4 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan 28
2.1.4.5 Dimensi Kinerja Karyawan 28
2.1.4.6 Indikator Kinerja Karyawan 29
2.2 Penelitian Yang Relevan 30
2.3 Kerangka Berpikir..... 33
2.4 Hipotesis 34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... 35
3.1.1 Tempat Penelitian..... 35
3.1.2 Waktu Penelitian 35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... 35
3.2.1 Sumber Data..... 35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 36
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling..... 37
3.3.1 Populasi 37

3.3.2 Sampel 37
3.3.3 Sampling 38
3.4 Rancangan Penelitian 38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel 38
3.5.1 Variabel Penelitian 38
3.5.2 Definisi Operasional 39
3.6 Instrumen Penelitian 41
3.6.1 Uji Instrumen 41
3.6.2 Uji Validitas 42
3.6.3 Uji Reliabilitas 43
3.7 Teknik Analisis Data 43
3.7.1 Uji Asumsi Klasik 43
3.7.1.1 Uji Normalitas 44
3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas 44
3.7.1.3 Uji Multikolinieritas 45
3.8 Metode Analisis Data 45
3.9 Uji Hipotesis 49
3.9.1 Uji Simultan 49
3.9.2 Uji Parsial 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 53
4.1.1 Sejarah Perusahaan 53
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 54
4.1.3 Struktur Organisasi 55
4.1.4 Uraian Tugas 56
4.1.5 Karakteristik Responden 58
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian 60
4.2.1 Hasil Uji Validitas 61
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas 63
4.3 Uji Asumsi Klasik 64
4.3.1 Uji Normalitas 64

4.3.2 Uji Multikolinearitas 65
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 66
4.4 Teknik Analisis Data 67
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... 67
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 69
4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) 70
4.7 Hasil Uji Hipotesis 71
4.7.1 Hasil Uji Simultan (F) 71
4.7.2 Hasil Uji Parsial (t)..... 72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan..... 76
5.2 Saran..... 77
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan..... 31
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian..... 35
Tabel 3.2 Operasional Variabel..... 39
Tabel 3.3 Skala Likert Pengukuran..... 47
Tabel 3.4 Analisis Korelasi (r) 48
Tabel 4.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia..... 58
Tabel 4.2 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... 59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)..... 61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2)..... 62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3) 62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas 64
Tabel 4.10 Uji Normalitas..... 65
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas 66
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas 67
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... 68
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 69
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi 70
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F) 72
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian 33
Gambar 4.1 Logo Realme 54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Kurnia Berlian Makmur.....55

ABSTRAK

Nyimas Ayu Afrinda Pengaruh Motivasi Komnikasi Dan Disiplin Kerja Tehadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang. (Di bawah Bimbingan Mariyam Zanariah SE. MM dan Suharti SE. MM)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and sevice solution (SPSS) 2.4 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan $F_{hitunng}$ yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu 15,528>2,866 atau sig F (0,000)<0,05 maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Motivasi (X_1) 0,528 dan Komunikasi (X_2) 0,190 dan Disiplin Kerja (X_3) 0,288 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar **5,057** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $\mathbf{Y = 5{,}057 + 0{,}528X_1 + 0{,}190X_2 + 0{,}288X_3 + e}$

Hasil Analisis Koefesien Determinasi (R_2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,623 atau 62,3%. Artinya kontribusi Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mempengaruh variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi Komunikasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

RIWAYAT HIDUP

Nyimas Ayu Afrinda, dilahirkan di Palembang pada tanggal 14 April 1999, merupakan anak ke empat dari empat bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Kemas Zainul Arifin Thoyib dan Ibu Raden Ayu Nurjannah.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 46 Palembang, Sekolah Menegah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 6 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Taman Siswa Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, Oktober 2022

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi, misi, tugas pokok dan fungsi suatu perusahaan, untuk itu kinerja sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian. Peningkatan kualitas merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan penting bagi perusahaan, karena meraka mempunyai bakat,tenaga dan kreatifitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Pemenuhan terhadap kebutuhan akan memberikan motivasi kepada pekerja agar dapat bekerja lebih semangat. Maka perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja .Motivasi berasal dari kata *"movere"* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Dalam menjalankan hidup,seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Bayu Fadila (2013:05), motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dala diri guna mencapai tujuan tertentu.

Selain Motivasi, hal lainnya yang penting dalam dunia kerja yang berhubungan dengan sumber daya manusia adalah komunikasi. Komunikasi itu sendiri menurut Zainal, dkk (2014: 337) dalam bukunya menyebutkan komunikasi adalah suatu proses sosial yang mempunyai relevansi dan pengaruh yang besar di dalam memfungsikan setiap kelompok, organisasi atau masyarakat. Menurut Riyantini dan Triyono (2016: 228) yang dimaksud dengan komunikasi organisasi yaitu pemberian dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Dengan adanya komunikasi antar karyawan di perusahaan yang baik, maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan meningkat pula. Dan juga prestasi karyawan dari sebuah perusahaan juga bisa dipengaruhi oleh komunikasi dari perusahaan tersebut. Karena komunikasi organisasi adalah suatu hal yang penting bagi karyawan, karena dengan adanya komunikasi yang baik dalam berorganisasi membuat karyawan semakin giat dalam bekerja.

Dalam perusahaan makna komunikasi berperan sangat penting. Pentingnya komunikasi perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efktif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisai nantinya juga akan mempengaruhi kegiataan organisai, seperti efisinsi kerja, efktivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono 2014).

Menurut Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manjer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Salah satu kendala dari kedisiplinan adalah tingkat kehadiran yang sering kali tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, termasuk tidak hadir tanpa keterangan, kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, oleh karena itu kedisiplinan sangat berkaitan erat dengan waktu dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan.

PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang smartphone dan barang elektronik lainnya meliputi beragam kategori yaitu: Tv, Smartwatch, Buds Air, Smart Cam, dll. 4 Perusahaan yang didirikan pada tahun 2019 (Cabang Palembang) ini mendapati bahwa hasil kinerja karyawannya kurang baik. Sebab perusahaan memperlakukan karyawannya dalam memberikan target penjualan yang besar namun tidak di imbangi dengan gaji yang sesuai. Penekanan terhadap karyawan yang tinggi secara tidak langsung mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan mengakibatkan kurangnya motivasi kerja untuk berkembang secara baik, merasa teritimidasi karena pengawasan dan pengarahan dari pimpinan terhadap karyawan yang berlebihan sehingga potensi didalam diri karyawan terlalu dibatasi oleh perintah atasan dan juga kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan target, semakin membuat karyawan tidak ingin meningkatkan motivasi kerjanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang tersebur memiliki kemampuan dalam bekerja yang tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk menciptakan motivasi karyawan agar berjalan efektif dan efisien, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan komunikasi antar karyawan dan atasan

yang membuat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa karyawan sering terjadi miss komunikasi antar karyawan yang, sehingga disiplin kerja karyawan mengalami penurunan yang berdampak terhadap perusahaan PT. Kurnia Berlian Makmur.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“ Pengaruh motivasi, Komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang (Realme)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, komunikasi, disiplin kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara persial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang .
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang .

4. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Berlian Makmur Cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna baik secara :

1. Bagi penulis

   Menambah pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmah dapat memberikan pemahaman mengenai Motivasi Individu, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja.

2. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam mengambil keputusan.

3. Bagi akademi

   Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.* Ed.1. Yogyakarta: ANDI

Adolfina. (2018). *Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.* Jurnal Ilmu Manajemen Vo 8 No 3.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.

E,Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiatmo. 2013. *"Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer ".* Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9

Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi pertama cetakan kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian.*Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).* Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

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

Mondy R. Wayne, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid pertam, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Riscy S. Ratulangi., Agus Supandi Soegoto., 2016. *"Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado"* Jurnal EMBA Vol.4 No.4.

Romli, Asep Syamsul M. (2014).J*urnalistik Online: Panduan Mengelola Media Online*. Bandung: Nuansa Cendikia.

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkaSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.

Sukmadinata. 2010. Metode penenelitian pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Uno, Hamzah B. 2011. Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara

Winardi. 2016.Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.