
**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, INTERPERSONAL COMMUNICATION,
TECHNICAL SKILLS ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT MOTIVATION****Oleh****Sonang Sitohang¹⁾, Sasi Agustin²⁾, Firdaus Marsahala Sitohang³⁾
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya****Email: [1sonangsitohang52@yahoo.com](mailto:sonangsitohang52@yahoo.com)****Abstrak**

Makalah ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keterampilan Teknis Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan Di Kabupaten Trenggalek. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa Permasalahan pada Sentra ini adalah belum optimalnya disiplin kerja, komunikasi interpersonal yang belum berjalan dengan lancar, keterampilan teknis yang belum optimal. Model penelitian dengan pengembangan hipotesis diturunkan berdasarkan pada literatur. Untuk memberikan bukti empiris, penelitian ini melakukan survey, data primer dikumpulkan dengan menggunakan daftar kuisioner, dan sampling jenuh terhadap 60 orang karyawan, teknik analisis yang digunakan adalah Regresi linera berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keterampilan Teknis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan Di Kabupaten Trenggalek. Implikasi penelitian menguji persepsi 60 orang karyawan. Makalah ini berkontribusi pada teori perilaku organisasi dengan menjelaskan pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keterampilan Teknis Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan Di Kabupaten Trenggalek.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keterampilan Teknis, Motivasi Berprestasi

PENDAHULUAN

Sub sektor Industri Mikro Kecil merupakan salah satu kontributor terhadap pertumbuhan ekonomi nasional seperti dijelaskan dalam UU No.5 Tahun 1995. Oleh sebab itu pemerintah daerah ataupun pusat senantiasa memberikan pembinaan dan pengembangan sebagaimana di atur dalam UU no.5 Tahun 1995 tentang UKM agar industri mikro kecil lebih optimal memberikan kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Di Indonesia, industri mikro kecil, (IMK) memiliki peran yang sangat penting terutama di dalam penyediaan kesempatan kerja, penyediaan produk, dan peningkatan pendapatan sehingga diharapkan dapat berperan secara optimal dalam menanggulangi masalah pengangguran yang selalu meningkat (Tambunan 2009).

Salah satu komoditas Industri Mikro Kecil (IMK) adalah makanan olahan yang telah banyak ditekuni oleh sebagian masyarakat dicelah-celah pekerjaan utama mereka sebagai petani di Kabupaten Trenggalek. Namun pertumbuhan baik jumlah unit usaha maupun penyerapan tenaga kerja pada sub sektor ini masih relatif lambat. Disamping itu sentra produk makanan olahan khususnya IMK yang tidak standar dan cara pengelolaan perusahaan cenderung masih tradisional sehingga pengaturan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya belum optimal (Disperindag Kab. Trenggalek:2016).

Terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi karyawan yang bekerja pada sub sektor IMK seperti disiplin kerja karyawan, komunikasi interpersonal di lingkungan perusahaan, dan keterampilan teknis. Apabila seorang

pengusaha mampu memadukan empat hal tersebut dalam satu kesatuan, maka dapat dikatakan usahanya akan dapat mengalami kemajuan dan perkembangan, setidaknya-tidaknya dari keempat faktor tersebut seorang pengusaha harus mampu memotivasi para karyawan agar berusaha untuk meningkatkan motivasi untuk berprestasi (Tambunan:2009).

Berdasarkan penelitian pendahuluan, disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pada Sentra ini. Hal ini digambarkan oleh masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan aturan atau jadwal jam masuk dan waktu keluar kerja meski sudah ada aturan secara tertulis dibuat oleh pimpinan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:15) bahwa kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin, terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara sesama karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi karyawan. Hasil penelitian Lingga dan Chandra (2018) melaporkan temuannya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. Hasil temuan yang kurang lebih sama

juga diutarakan oleh Tumilaar, dan Brigita R (2015).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap Motivasi berprestasi karyawan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi Interpersonal adalah *The process of creating unique, shared meaning*. Artinya bahwa terjadinya komunikasi interpersonal dengan baik akan menciptakan motivasi berprestasi karyawan. Dari proses komunikasi yang terjalin dengan baik akan tercipta saling menghormati bukan disebabkan status sosial melainkan didasarkan pada anggapan bahwa masing – masing adalah manusia yang berhak dan wajib, pantas dan wajar dihargai dan dihormati sebagai manusia. Artinya terjalinnya kerja sama yang baik antara pemberi pesan dan yang menerima pesan. Misalnya dalam melaksanakan pekerjaannya pada industri pengolahan pangan para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya akan termotivasi untuk berprestasi karena para karyawan melakukan komunikasi interpersonal yang baik. Karena fungsi komunikasi antar pribadi adalah berusaha meningkatkan hubungan insani, menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagai pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain. Hasil penelitian Rizka *et.al* (2011) menjelaskan hasil temuannya bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Widodo (2015) dalam penelitiannya menjelaskan hasil temuannya bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan menjadi hal yang penting karena komunikasi interpersonal berperan dalam membangun hubungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya motivasi berprestasi bagi para karyawan.

Disamping faktor disiplin kerja dan komunikasi interpersonal, faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap motivasi berprestasi karyawan adalah keterampilan teknis. Stoner (1982:8), mengatakan bahwa keterampilan teknis adalah kemampuan untuk

menggunakan alat-alat, prosedur dan teknis suatu bidang khusus seperti karyawan operator mesin pengolah makanan untuk membuat aneka makanan dengan makanan khusus ekspor yang sengaja dibuat atas permintaan khusus dan hanya satu diproduksi untuk seluruh dunia tanpa memasarkannya secara umum. Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa keterampilan teknis merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika seorang karyawan memiliki keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaannya maka motivasi berprestasi akan timbul secara otomatis. Jika dikaitkan dengan produk makanan olahan keterampilan teknik meliputi kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin pengolah bahan baku, yang meliputi, metode-metode, proses, prosedur dan teknik produksi makanan olahan. Apabila karyawan memahami hal tersebut di atas maka para karyawan akan berniat untuk berprestasi karena semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan penggunaan alat-alat sesuai dengan fungsinya dapat meningkatkan hasil kerja karyawan lebih maksimal sebagai pendorong untuk meningkatkan motivasi berprestasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diutarakan di atas penulis ingin meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keterampilan Teknis terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Sentra Industri Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:193) menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang

diberikan kepadanya. Selanjutnya Sutrisno (2013:12) kedisi plinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Kedisiplinan dalam suatu pekerjaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan - peraturannya ditaati para peawai organisasi tersebut.

Menurut Moekijat (2006) tujuan utama dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang – undang masyarakat. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah, a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. c) . Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin. f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Sanksi pelanggaran disiplin kerja diberlakukan adil dan merata pada setiap

individu atau pegawai dalam perusahaan. Bentuk pelanggaran kerja dapat berupa ucapan, tulisan, dan perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu atau pegawai. Menurut Rivai (2011:227) Penerapan disiplin kerja pada karyawan yang berhasil dengan baik, maka kualitas pekerjaan dan indikator kerja karyawanpun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai karena karyawan didorong untuk berprestasi (Roberts, 2005)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh lima indikator marujuk pada Rivai (2006:444) yaitu: 1) Kehadiran, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standard kerja, 4) Tingkat kewaspadaan, 5) Etika dalam bekerja

Komunikasi Interpersonal

Pearson *et al* (2009:23) menyatakan bahwa komunikasi Interpersonal distrtikan sebagai;

proses pribadi mengoordinasikan makna antara setidaknya dua orang dalam situasi yang memungkinkan kesempatan bersama untuk berbicara dan mendengarkan. Komunikasi Interpersonal juga berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan. Dan perubahan tersebut melalui interaksi dalam komunikasi, pihak- pihak yang terlibat untuk memberi inspirasi, semangat, dan dorongan agar dapat merubah pemikiran, perasaan, dan sikap sesuai dengan topik yang dikaji bersama. Hubungan interpersonal perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak (Saefullah 2010:43). Dalam proses komunikasi dialogis nampak adanya upaya dari para pelaku komunikasi untuk terjadinya pergantian bersama (*mutual understanding*) dan empati. Dari proses ini terjadi rasa saling menghormati bukan disebabkan status sosial melainkan didasarkan pada anggapan bahwa masing – masing adalah manusia yang berhak dan wajib, pantas dan wajar dihargai dan dihormati sebagai manusia. Artinya terjalannya kerja sama yang baik antara pemberi pesan dan yang

menerima pesan. Misalnya dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan melakukan komunikasi yang baik dimana setelah dilakukan komunikasi karyawan akan memahami masalah apa yang sedang dihadapi oleh para karyawan akan merespon apa yang menjadi jalan keluarnya terkait dengan pelaksanaan pekerjaan. Hal inilah yang mempengaruhi motivasi untuk berprestasi.

Komunikasi interpersonal diban dingkan dengan komunikasi lainnya, dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikan. Menurut Muhammad (2004) fungsi komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah berusaha untuk meningkatkan hubungan insani, menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagai pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain demi terciptanya hubungan yang baik dalam suatu pekerjaan agar tidak ada penghambat dalam melaksanakan pekerjaan.

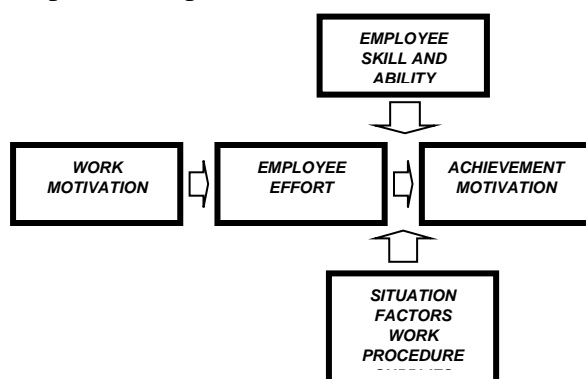
Berdasarkan uraian di atas, variabel Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini diindikasikan oleh lima indikator menurut De Vito (2011:4) yaitu; 1) Keterbukaan, 2) Empati, 3) Sikap Mendukung, 4) Sikap Positif, 5) Kesamaan

Keterampilan Teknis

Spencer & Spencer (1993:29), menyatakan bahwa Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental seseorang yang meliputi pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruhnya) pemikiran konseptual (pengenalan pola data yang kompleks)". Stoner (1995:44), mengatakan bahwa keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur dan teknis suatu bidang khusus seperti karyawan operator mesin pengolah makanan untuk membuat aneka makanan dengan makanan khusus ekspor yang sengaja dibuat atas permintaan khusus dari para pelanggan selanjutnya akan memasarkannya secara umum. Selanjut nya menurut Deperin

(2007), agar seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut harus; menguasai pekerjaannya secara teknis, mampu merencanakan pekerjaannya, mampu menganalisis permasalahan, mampu menyederhanakan tugas yang rumit, mampu menciptakan desain baru yang merupakan dasar untuk berprestasi. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi adalah karena karyawan tidak memiliki hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya dan biasanya karyawan termotivasi untuk bekerja dengan semangat yang tinggi, adanya harapan untuk mendapatkan *reward*.

Adapun hubungan antara keterampilan teknis karyawan dengan motivasi berprestasi dapat dilihat pada Gambar 1



Sumber: Sweeney & McFarming (2002)
Amesse.F (1991)

Gambar 1. Hubungan Keterampilan Teknis Dengan Motivasi Berprestasi

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan perilaku karyawan yang didukung oleh kemampuan teknis dan kemampuan dalam menguasai prosedur faktor lingkungan kerja, kemampuan menggunakan peralatan produksi, budaya kerja serta hubungan inter personal. Dalam suatu organisasi sikap mental yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sangat penting artinya karena menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Robert, dalam Moenir (1983:19), terdapat 3 jenis keterampilan dasar yang harus dimiliki seorang karyawan untuk mendukung orang tersebut dalam

melaksanakan pekerjaannya, sehingga tercapai hasil yang maksimal 1) *kemampuan teknis* Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. 2) *Manusiawi* adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah, 3) *kemampuan Konseptual*, adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu. Jika ketiga hal ini dikuasai oleh karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk berprestasi karena di dalam melaksanakan pekerjaannya tidak menemui hambatan.

Boyatzis (1998:32), dan Schoeder (1989). karyawan yang memiliki keterampilan teknis dalam menatakelola pekerjaannya akan memiliki kinerja yang handal. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya didominasi oleh unsur *skill* yang dipadu dengan kemampuan menggunakan peralatan atau mesin produksi dan kemampuan manajerial akan memiliki kinerja yang unggul secara berkesinambungan yang didasari motivasi berprestasi.

Adapun keterampilan teknis dalam penelitian ini, dicerminkan oleh 5 indikator (Spenser and Spenser; 1993:76) yaitu; 1) Menguasai pekerjaannya secara teknis, 2) Mampu merencanakan pekerjaannya, 3) Mampu menganalisis permasalahan, 4) Mampu menyederhanakan pekerjaan yang rumit, 5) Mampu menciptakan ragam makanan olahan sesuai dengan permintaan pasar .

Motivasi Berprestasi

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku. Dorongan ini ada pada diri seseorang yang menggerakkannya guna melakukan sesuatu yang sesuai dengan keinginan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan pada dorongan tertentu mengandung pengertian sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Motivasi memiliki peran penting dalam diri seseorang untuk mendapatkan hasil yang

maksimal atas suatu pekerjaan yang dilakukannya (Christine, 2010; Awan, 2011; Singh, 2011), dengan adanya motivasi seseorang akan memiliki energi untuk bergerak, dan mampu mempertahankannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Seseorang yang memiliki motivasi umumnya akan mampu mencapai tujuan yang ingin dicapainya walaupun di dalam perjalanan mendapatkan tujuan tersebut, dia akan menghadapi rintangan yang tidak sedikit. Oleh karena itu, banyak ahli yang kemudian menyimpulkan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan perilaku. Motivasi juga didefinisikan sebagai proses internal yang mengaktifkan, menuntun, dan mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu (Pintrich, 2003 dalam Slavin, 2015). Hal ini senada dengan kesimpulan yang dikemukakan oleh Awan, (2011), (Slavin, 2015). Purwanto (2004), yang mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal yang menstimulasi dan memelihara perilaku, sedangkan Singh (2011) menyebutkan motivasi sebagai penggerak untuk mencapai target dan proses untuk memelihara penggerak tersebut. Para pakar mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah sifat (*trait*) umum yang selalu ditunjukkan karyawan di berbagai bidang. Sebaliknya, sebagian besar teoritikus kontemporer percaya bahwa motivasi berprestasi mungkin agak spesifik terhadap tugas dan peristiwa tertentu. Motivasi berprestasi juga terdiri dari berbagai bentuk yang berbeda, tergantung tujuan spesifik individu. (Ormrod, 2008) Konsep motivasi berprestasi dirumuskan pertama kali oleh Henry Alexander Murray. Murray memakai istilah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) untuk motivasi berprestasi, yang dideskripsikannya sebagai hasrat atau tendensi untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan secepat dan sebaik mungkin (Purwanto, 2013).

Bila Seseorang memiliki motivasi berprestasi ditunjukkan oleh karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri tersebut yang membedakan seseorang yang mempunyai

motivasi tinggi dalam berprestasi dengan seseorang yang mempunyai motivasi rendah. Menurut Asnawi (2002) manifestasi dari motivasi berprestasi ini terlihat dalam perilaku seperti : mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya, mencari umpan balik tentang perbuatannya, memilih resiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya, dan berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

Fungsi motivasi menurut Sardiman (2011: 85) adalah menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, dengan demikian motivasi dapat memberi arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Mc Clelland dalam Sukadji, (2001) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang, antara lain : a) Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan, b) Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan, c) Peniruan tingkah laku (modeling) melalui modeling, anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, d) Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung, e) Harapan orang tua terhadap anaknya

Berdasarkan pengertian motivasi berprestasi yang diutarakan di atas, maka dalam penelitian ini motivasi berprestasi dibentuk oleh empat indikator merujuk pada Parsons, Hinson, & Brown (2001) yang mencakup; 1) Mampu menetapkan tugas yang bisa dikerjakan dengan baik, 2) Menyukai pekerjaan yang dengan tingkat kesulitan moderat, 3) Menyukai bantuan yang spesifik/arahan yang konkrit, 4) Mampu mengurangi ketakutan akan kegagalan.

Penelitian Terdahulu

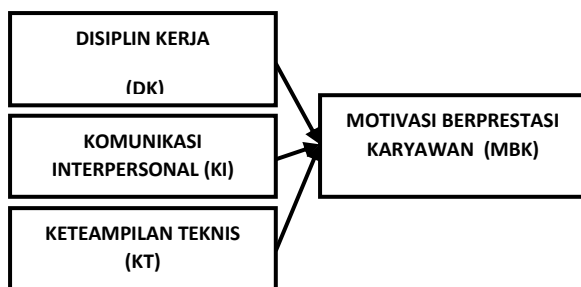
Lingga, Dwi C. (2018),

Melaporkan temuannya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara Penelitian Tumilaar, Brigita R (2015), dan Mailiana (2016) menjelaskan hal senada bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi.

Sherli A *et al.*, (2014), Rizka M.W, Prodi MBT (2011), menjelaskan temuan mereka bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi berprestasi Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Divisi Consumer Service (dcs) Area Karawang. Demikian juga Kartika S.S, Prasetyo. B.W (2015), menjelaskan temuannya bahwa Komunikasi interpersonal antar karyawan menjadi hal yang penting karena komunikasi interpersonal berperan dalam membangun hubungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendasari bagi tumbuhnya motivasi berprestasi.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian adalah uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep suatu uraian dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Agar dapat diamati dan dapat diukur maka konsep tersebut harus dijabarkan ke dalam variabel-variabel. Dari variabel itulah, konsep dapat diamati dan diukur. Kerangka konseptual dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek
2. Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek
3. Keterampilan Teknis berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:14) *explanatory research* adalah penelitian menggunakan data yang sama, dimana penelitian menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subject yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:120). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek yang berjumlah 60 orang. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan sampel jenuh dengan metode sensus. Sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengikut sertakan semua anggota populasi menjadi responden.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari para karyawan yang masih aktif bekerja secara terus menerus di atas 2 tahun hingga tahun 2019 yang berdomisili di Kabupaten Trenggalek. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang diisi oleh responden yang menjadi subjek penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

Variabel Independen pada penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin Kerja (DK)
- 2) Komunikasi Interpersonal (KI)
- 3) Keterampilan Teknis (KT)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Berprestasi Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja (X₁)

Adalah sikap karyawan industri makanan olahan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Variabel ini diindikasikan oleh lima indikator merujuk pada Rivai (2005:444) yang terdiri dari: a) Kehadiran (X_{1.1}), b) Ketaatan pada peraturan Kerja (X_{1.2}), c) Ketaatan pada Standar Kerja (X_{1.3}), d) Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{1.4}), f) Bekerja Etis (X_{1.5})

Komunikasi Interpersonal (X₂)

Adalah proses pertukaran makna diantara Karyawan Industri Makanan Olahan yang memungkinkan pengunjung dan karyawan menerima pesan secara langsung baik verbal ataupun non verbal. Variabel ini diindikasikan oleh lima indikator menurut De Vito (2005:4) yaitu sebagai berikut: 1) Keterbukaan (X_{2.1}), 2) Empati (X_{2.2}), 3) Sikap Mendukung (X_{2.3}), 4) Sikap Positif (X_{2.4}), 5) Kesamaan.

Keterampilan Teknis (X₃)

Adalah segenap kemampuan karyawan Industri Makanan Olahan secara teknis dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai karyawan baik secara manual, penggunaan peralatan, hubungan inter personal serta pengambilan keputusan. Variabel ini diindikasikan oleh 4 indikator (Spencer and Spenser; 1993:76)

yaitu; 1) Menguasai pekerjaannya sebagai pengusaha secara teknis. (X_{3.1}), 2) Mampu merencanakan pekerjaannya (X_{3.2}), 3) Mampu menyederhanakan pekerjaan yang rumit. (X_{3.3}), 4) Mampu menciptakan ragam makanan olahan sesuai dengan permintaan pasar (X_{3.4}).

Motivasi Berprestasi (Y)

Adalah keinginan yang ada dalam diri karyawan industri makanan olahan yang mendorong karyawan tersebut untuk berprestasi dalam melakukan pekerjaannya. Variabel ini diindikasikan oleh empat indikator merujuk pada Parsons, Hinson, & Brown (2001) yang mencakup; 1) Mampu menetapkan tugas yang bisa dikerjakan dengan baik. (Y₁), 2) Menyukai pekerjaan yang dengan tingkat kesulitan moderat, (Y₂), 3) Menyukai bantuan yang spesifik/arahan yang konkrit (Y₃), 4) Mampu mengurangi ketakutan akan kegagalan. (Y₄)

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Ghozali, 2016:53). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{Tabel} . Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{Tabel} , dapat disimpulkan bahwa masing – masing indikator pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2016:53).

Uji Reliabilitas

Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot methods* atau metode pengukuran sekali (Ghozali, 2018:46). Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas digunakan sebagai uji statistic *cronbach alpha (a)*.

Dasar pengambilan keputusan:

1. *Cronbach alpha* lebih dari 0,70 maka dikatakan *reliable*.

2. *Cronbach alpha* kurang dari 0,70 maka tidak dapat dikatakan *reliable*.

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Nilai Interpretasi Terhadap Reliabilitas (α)

	Interval	Kriteria
1	$\leq 0,200$	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Yasnest (dalam, Sugiyono, 2007:96)

Analisis Statistik Deskriptif

Bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang objek yang diteliti, Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu data yang menunjukkan hasil pengukuran rata – rata (mean) (Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016).

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Keterampilan Teknis (X3), dan pengaruhnya terhadap Motivasi Berprestasi (Y). Bentuk regresi linear berganda yang menjadi model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan:

a	= Konstanta
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Komunikasi Interpersonal
X3	= Keterampilan Teknis

Y	= Motivasi Berprestasi
b_1, b_2, b_3	= Slope, Koefisien garis regresi
e_i	= Kesalahan atau gangguan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode pendekatan Grafik Normal P-P *Plot of regression standard* dan dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov. Analisis Grafik Normal P-P *Plot of regression standard*.

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis grafik adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05, maka data residual berdistribusi normal.
- Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih kecil dari 0,05, maka data residual berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (bebas) (Ghozali, 2016:103).

Cara menguji ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* (Ghozali, 2016:103-105). Yang dihasilkan melalui ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai *tolerance* lebih < dari 0,10 dan VIF lebih >10,0 maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
- Jika nilai *tolerance* lebih > dari 0,10 dan nilai VIF lebih < 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengalaman yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Dasar pengambilan keputusan.

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model.

Uji F (Goodness of fit)

Befungsi untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda untuk mengukur Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keterampilan Teknis dan pengaruhnya, terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek. Menurut Ghozali (2016:96) menjelaskan bahwa kriteria pengujian ini dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya.
- Jika nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antara variabel independen dan variabel dependen secara keseluruhan. Menurut Ghozali (2016:95) nilai korelasi selanjutnya didapatkan nilai kuadrat dari korelasi atau (R^2). Nilai (R^2) merupakan derajat kemampuan determinator variabel bebas dalam menjelaskan setiap perubahan pada variabel bebas dalam variabel terikat) juga disebut sebagai koefisien determinasi. Analisis selanjutnya ialah analisis koefisien determinasi parsial yang akan digunakan untuk mengetahui sejauh manakah kontribusi dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu akan memberikan pengaruh yang dominan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2016:97). Penerapan uji ini didasarkan pada hipotesis nilai (H_0) yang akan diuji hipotesis alternatifnya (H_a), atau:

- H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- H_a : Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk memutuskan apakah H_0 ditolak atau diterima, maka ditetapkan alpha (tingkat signifikansi) sebesar 5% sehingga kriteria keputusan adalah :

- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

NO	Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	48	80,00
		Wanita	12	220
2	Usia	20 -25	6	10,00
		26 – 30	8	13,3
		31 – 35	10	16,6
		36 – 40	13	21,6
		41 – 45	9	15,0
		46 – 50	8	13,5
	51 ke	6	10,00	

3	Tingkat Pendidikan	atas		
		Lulus SD	6	10
		Lulus	3	5
		SLTP		30
		Tidak	18	15
		Lulus		40
		SLTP	9	
		Lulus		
		SLTA	4	
		Tidak		
4	Masa Kerja	Lulus		
		SLTA		
		2 – 5	18	30
		6 – 10	16	26,6
		11 – 15	11	18,3
		16 – 20	7	11,6
		21 – 25	5	8,5
		>26 tahun	3	5

Sumber. Kuisisioner, diolah

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada Sentra IMK Makanan Olahan di Kab. Trenggalek berjumlah 60 Orang, yang terdiri laki-laki sebanyak 48 orang dan perempuan sebanyak 12 orang. Responden yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 6 orang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 8 orang, berusia 31 – 35 tahun sebanyak 10 orang, berusia antara 36 – 40 tahun sebanyak 13 orang, Usia 41 – 45 tahun sebanyak 9 orang, Berusia 46 – 50 tahun sebanyak 8 orang, usia 51 tahun ke atas sebanyak 6 orang. Responden yang berpengalaman kerja antara 2 – 5 tahun sebanyak 18 orang, berpengalaman antara 6 – 10 tahun sebanyak 16 orang, pengalaman antara 11 – 15 tahun sebanyak 11 orang, Berpengalaman antara 16 – 20 tahun sebanyak 7 orang, memiliki pengalaman antara 21 – 25 tahun sebanyak 5 orang. Karyawan yang memiliki pengalaman antara 26 tahun lebih sebanyak 3 Orang.

Uji Validitas dan Realibilitas.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai probabilitas untuk masing masing item-item yang membentuk masing masing variabel Disiplin Kerja (DK), Komunikasi Interpersonal (KI), Keterampilan Teknis (KT) dan Motivasi Berprestasi (MB) lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05. Berarti ke empat variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai hasil uji reabilitas untuk masing masing

vatriabel lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa item – item pembentuk masing masing variabel; Disiplin Kerja (DK), Komunikasi Interpersonal (KI), Keterampilan Teknis (KT) dan Motivasi Berprestasi (MB) dinyatakan reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

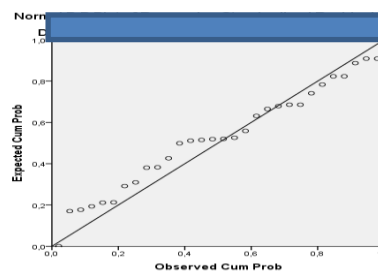
Variabels	Alpa
Disiplin Kerja	,812
Komunikasi Interpersonal	,814
Keterampilan Teknis	,755
Motivasi Berprestasi	,794

Sumber. Hasil Kuisisioner, data diolah

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan sebaran titik-titik residual membentuk pola linear sehingga konsisten dengan distribusi normal, berarti dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi persyaratan normalitas.



e-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,94686415
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,080
	Negative	-,132
Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	,132
	Test distribution is Normal.	,191 ^c
Calculated from data.		
Lilliefors Significance Correction.		

Gambar 2. Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4 dapat dianggap tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel bebas yaitu dengan melihat nilai tolerance untuk ketiga variabel bebas yang lebih besar dari 10 persen (0.1) dan

nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) bernilai kurang dari 10. (Ghozali, 2017:118)

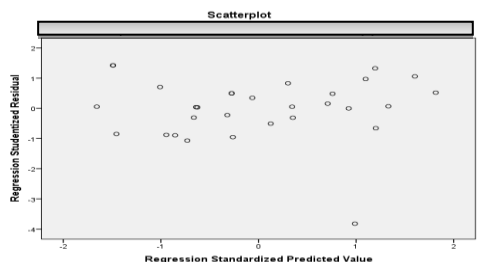
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	0,880	1,136
Komunikasi Interpersonal	0,979	1,021
Keterampilan Teknis	0,884	1,132

Sumber : Lampiran 4, diolah

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan *scatterplot* untuk dependent variabel yaitu Motivasi Berprestasi di atas dengan pencar antara *standardized residual *SRESID* dan *standardized predicted value *ZPRED* tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga bias dianggap residual mempunyai variance konstan (*homoscedasticity*). Kesimpulannya regresi terbebas dari kasus heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang heterokedastisitas



Sumber : Lampiran 4, diolah

Gambar 2. Grafik Uji Heterokedastisitas
Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Variabel	Prob	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0,942	Tidak ada heteroskedastik
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,470	Tidak ada heteroskedastik
Keterampilan Teknis (X3)	0,606	Tidak ada heteroskedastik

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai probabilitas untuk ketiga variabel lebih besar dari taraf signifikan (α) 0,05, dengan demikian ketiga variabel tersebut tidak ada gejala heteroskedastisitas. Jadi dapat dikatakan bahwa nilai variasi data hasil regresi Disiplin Kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Keterampilan Teknis (X3) terhadap Motivasi Berprestasi homogen (tidak terjadi heteroskedastik).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Disiplin Kerja (DK), Komunikasi Interpersonal (KI), Keterampilan Teknis (KT) terhadap Motivasi Berprestasi (MB). Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program *SPSS for windows* maka diperoleh persamaan regresi seperti ditunjukkan pada Tabel 6

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,346	0,161		2,149	0,041
Disiplin Kerja	0,614	0,197	0,545	3,133	0,004
Komunikasi Interpersonal	0,335	0,149	0,403	2,254	0,033
Keterampilan Teknis	0,437	0,154	0,410	2,805	0,009

Sumber : Lampiran 4, diolah

Data pada Tabel 4.20, menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 0,346 + 0,614 X_1 + 0,335 X_2 + 0,437 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Motivasi Berprestasi
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Komunikasi Interpersonal
- X3 = Keterampilan Teknis

Menurut persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,346 menunjukkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Komunikasi Interpersonal (X₂), dan Keterampilan Teknis (X₃) terhadap

Motivasi Berprestasi (Y), apabila variabel bebas tersebut tidak berubah, maka diprediksikan Motivasi Berprestasi sebesar 0,346 satuan

2. Berdasarkan nilai perolehan persamaan model regresi linear berganda diketahui bahwa variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja (DK), Komunikasi Interpersonal (KI), Keetrampilan Teknis (KT) menunjukkan nilai koefisien regresi positif, hal tersebut mengindikasikan adanya pengaruh dengan arah positif atau hubungan searah dari variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja (DK), Komunikasi Interpersonal KI, Keterampilan Teknis (KT) terhadap Motivasi Berprestasi (MB)
3. Disiplin Kerja mempunyai nilai sebesar 0,614, artinya apabila variabel Disiplin Kerja naik satu satuan akan menambah Motivasi Berprestasi sebesar 0, 614 Satuan
4. Komunikasi Interpersonal mempunyai nilai sebesar 0,335, artinya apabila variabel Komunikasi Interpersonal naik satu satuan akan menambah Motivasi Berprestasi sebesar 0,335 Satuan
5. Keterampilan Teknis mempunyai nilai sebesar 0,437, artinya apabila variabel Keterampilan Teknis naik satu satuan akan menambah Motivasi Berprestasi sebesar 0, 437.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa Uji Kelayakan model dengan uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dimana $\alpha = 5\%$ jika nilai signifikansi $F < 0,05$ menunjukkan bahwa model *Fit*

Tabel 7. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	6,936	3	2,312
	Residual	2,127	46	0,0818
	Total	9,063	49	

Sumber : Data lampiran 4 diolah

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa model penelitian antara Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Keterampilan Teknis, terhadap

Motivasi Berprestasi dikatakan layak, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dilakukannya Analisis Determinasi (R²) adalah untuk mengetahui tingkat ketepatan perkiraan dalam analisis regresi. Semakin besar nilai R², maka akan semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel – variabel independen

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.8748	0.7636	0.7382	0.2860

Sumber : Lampiran 4, diolah

Data pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai korelasi antara variabel Motivasi Berprestasi dengan ketiga variabel independen secara umum (R) sebesar 0,874 menunjukkan bahwa variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai hubungan dengan kategori “kuat” (Sugiyono, 2016:216).

Pada Tabel 8 juga menunjukan bahwa *R Square* sebesar 0,763 artinya pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Keterampilan Teknis terhadap Motivasi Berprestasi sebesar 76,3% sedangkan sisanya sebesar 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini. Pada Tabel 4.21 juga menunjukkan *adjusted R Square* 0,738 (selalu lebih kecil dari *R Square*). Hal ini berarti 73,8 % variasi dari Motivasi Berprestasi dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen tersebut. Sedangkan sisanya 26,2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Berprestasi.

Variabel Disiplin Kerja : $H_0: \beta_1 = 0$ terhadap $H_a: \beta_1 \neq 0$. Berdasarkan nilai signifikansi atau *p-value* = 0.004 < 0,05. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan $H_0: \beta_1 = 0$ dan $H_a: \beta_1 \neq 0$ diterima. Jadi

hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi diterima.

- b. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi.

Variabel Komunikasi Interpersonal : $H_0: \beta_2 = 0$ terhadap $H_a: \beta_2 \neq 0$. Berdasarkan nilai signifikansi atau $p\text{-value} = 0.033 < 0,05$. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan $H_0: \beta_2 = 0$ dan $H_a: \beta_2 \neq 0$ diterima. Jadi hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi diterima.

- c. Pengaruh Keterampilan Teknis terhadap Motivasi Berprestasi.

Variabel Keterampilan Teknis : $H_0: \beta_3 = 0$ terhadap $H_a: \beta_3 \neq 0$. Berdasarkan nilai signifikansi atau $p\text{-value} = 0.009 < 0,05$. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan $H_0: \beta_3 = 0$ dan $H_a: \beta_3 \neq 0$ diterima. Jadi hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Keterampilan Teknis berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi diterima.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana disampaikan di atas dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi yang tinggi dapat dibentuk melalui disiplin kerja karyawan yang tinggi. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap motivasi berprestasi adalah positif hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin para karyawan maka akan semakin tinggi juga motivasi berprestasi. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Motivasi berprestasi menunjukkan bahwa semakin disiplin para karyawan akan semakin tinggi motivasi berprestasi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi

dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi menunjukkan bahwa apabila Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek ingin meningkatkan motivasi berprestasi para karyawannya maka pengrajin harus meningkatkan disiplin karyawan melalui pembinaan tentang arti pentingnya disiplin kerja dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Pendapat Sutrisno (2013:12) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Dijelaskan bahwa Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh setiap pegawai. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Kedisiplinan dalam suatu pekerjaan dapat ditegakkan bilamana sebagian

besar peraturan - peraturannya ditaati para karyawan perusahaan yang bersangkutan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lingga, Dwi Sasongko.2017. Tumilaar, B.R (2015), Mailiana (2016) yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi yang tinggi dapat dibentuk melalui komunikasi interpersonal di lingkungan organisasi. Terciptanya dengan baik komunikasi antar karyawan yang setara, dibawahnya dan atasan. Pengaruh Komunikasi Intepersonal terhadap motivasi berprestasi adalah positif hal ini mengindikasikan bahwa semakin tercipta dengan harmonis komunikasi Interpersonal di lingkungan suatu perusahaan maka akan semakin tinggi juga motivasi berprestasi karyawan. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi berprestasi menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka akan meningkat motivasi berprestasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap motivasi berprestasi dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi menunjukkan bahwa apabila Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek ingin meningkatkan motivasi berprestasi para karyawannya maka pengusaha harus meningkatkan kualitas komunikasi antar sesama karyawan dalam perusahaan melalui pembinaan tentang arti pentingnya komunikasi interpersonal yang harmonis dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Muhammad (2005:165) dalam proses komunikasi dialogis nampak adanya upaya dari para pelaku komunikasi untuk terjadinya pergantian bersama (*mutual understanding*) dan empati. Dari proses ini terjadi rasa saling menghormati bukan disebabkan status sosial melainkan didasarkan pada anggapan bahwa masing – masing adalah manusia yang berhak dan wajib, pantas dan wajar dihargai dan dihormati sebagai manusia. Artinya terjalinnya kerja sama yang baik antara pemberi pesan dan yang menerima pesan. Misalnya dalam melaksanakan pekerjaannya para karyawan melakukan komunikasi yang baik dimana setelah dilakukan komunikasi pegawai akan memahami masalah apa yang sedang dihadapi oleh para karyawan akan merespon apa yang menjadi jalan keluarnya terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.

Dalam setiap perusahaan adanya komunikasi interpersonal yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karena setiap permasalahan yang terjadi akan dapat diselesaikan secara bersama dengan baik pula.. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan karena para karyawan tidak merasa sungkan untuk berkomunikasi baik sesama teman yang setara maupun pada atasan karena sudah terjalin komunikasi yang baik dan saling mengerti.

Terciptanya komunikasi interpersonal yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mencapai sasaran, karena para karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien. Semua pekerjaan tidak mengalami masalah karena para karyawan telah dapat bekerja sama dan saling memahami permasalahan dan menyelesaikannya baik secara individu

maupun secara kelompok yang bermuara pada pencapaian sasaran perusahaan.

Hasil penelitian ini searah dengan Rizka M.W, Prodi M.B.T.I, (2011) yang menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun hasil penelitian Selsia K.S, Prasetyo B.W (2015), menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan menjadi hal yang penting karena komunikasi interpersonal berperan dalam membangun hubungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya motivasi berprestasi bagi para karyawan dalam perusahaan. ..

Pengaruh Keterampilan Teknis Terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan teknis karyawan akan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya karena tidak memiliki kendala secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki keterampilan teknis dalam melaksanakan pekerjaannya hal ini menunjukkan bahwa semua prosedur, cara, dan waktu penyelesaian pekerjaannya serta penggunaan semua peralatan produksi dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif pada Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek. Karyawan yang memiliki keterampilan secara teknis dalam melaksanakan pekerjaannya disebut juga sebagai memiliki kompetensi kereja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jumlah, kualitas dan target waktu yang telah ditentukan. Motivasi berprestasi didorong oleh tingginya niat untuk bekerja lebih giat karena setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik (memiliki keterampilan teknis). Artinya jika karyawan terampil secara teknis berarti mampu

menyelesaikan secara teknis setiap pekerjaannya tepat waktu dan tepat sasaran.

Lebih jauh menurut Spenser and Spenser (1993:76), pengusaha yang dalam melaksanakan pekerjaannya didominasi oleh unsur *skill* yang dipadu dengan kemampuan menggunakan peralatan atau mesin produksi dan kemampuan manajerial akan memiliki kinerja yang handal secara berkesinambungan dan akan memberikan bimbingan yang efisien bagi para karyawannya agar memiliki kemauan untuk berprestasi. Kecakapan bersifat manusiawi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dengan *team work* atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik yang bermuara terhadap motivasi berprestasi.

Motivasi berprestasi memiliki peran penting dalam diri seseorang karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal atas suatu pekerjaan yang dilakukannya (Christiana, 2009; Awan, dkk, 2011; Singh, 2011), dikarenakan dengan adanya motivasi berprestasi ini seseorang akan memiliki energi untuk bergerak, dan mampu mempertahankannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Seseorang yang memiliki motivasi umumnya akan mampu mencapai tujuan yang ingin dicapainya walaupun di dalam perjalanan mendapatkan tujuan tersebut, dia akan menghadapi rintangan yang tidak sedikit. Oleh karena itu, banyak ahli yang kemudian menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi sangat erat kaitannya dengan perilaku seperti keterampilan teknis dalam tingkat tertentu. Artinya semakin tinggi tingkat keterampilan teknis karyawan maka akan semakin efisien dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini merupakan satu faktor yang dapat mendorong

karyawan tersebut untuk meningkatkan prestasinya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya, maka simpulan dapat disampaikan sebagai berikut: Pertama, Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek. Kedua, Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek, Ketiga, Ketrampilan Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Sentra Industri Mikro Kecil Makanan Olahan di Kabupaten Trenggalek.

Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, pimpinan perusahaan diharapkan lebih tegas memberlakukan sanksi bagi setiap karyawan yang tidak mematuhi peraturan sebagaimana telah ditetapkan. Dan penerapan sanksi berlaku untuk semua karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan tanpa adanya pengecualian. Disamping hal tersebut, perusahaan perlu memberikan reward bagi para karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada peningkatan motivasi berprestasi para karyawan.
2. Untuk menjalin kerja sama yang harmonis di lingkungan perusahaan baik antara sesama karyawan maupun terhadap atasan dan bawahan komunikasi interpersonal lebih diintensifkan baik secara formal maupun nonformal. Karena komunikasi interpersonal yang luwes akan menciptakan rasa kebersamaan dan rasa memiliki. Disamping hal tersebut adanya komunikasi

interpersonal yang baik akan mendorong komunikasi yang intensif dan tidak kaku yang berdampak adanya keterbukaan antar karyawan maupun terhadap atasan.. Dengan demikian akan memudahkan dalam menyelesaikan jika ada pekerjaan yang harus diselesaikan baik secara individu maupun berkelompok.

3. Untuk karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang kurang memadai, pimpinan perusahaan perlu mengadakan evaluasi secara rutin untuk mengetahui tingkat keterampilan teknis setiap karyawan. Hasil evaluasi akan memberikan informasi tentang posisi masing-masing karyawan. Dengan demikian bagi karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang belum optimal perlu ditingkatkan baik melalui pendidikan formal maupun nonformal seperti pelatihan teknis cara bekerja dengan efisien dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung N. 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya Vol. 4(2), pp.36
- [2] Awan, R. 2011. A study of relationship between achievement motivation, self concept and achievement in english and mathematics at secondary level. *International Education Studies*, 4 (3). pp72-79.
- [3] Birchall, C. 2011. Introduction to "secrecy and transparency": The politics of opacity and openness. *Theory, Culture & Society*, 28(7/8), pp.7-25.
- [4] Boyatzis, R. E. 1998. *Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development*. Thousand Oaks: Sage pub.
- [5] Budianto, A. Aji Tri & Katini, Amelia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero)
- [6] Christine. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Haji Mas Agung. Jakarta

- [7] Departemen Perindustrian. 2007. Gambaran Sekilas Industri Minyak Kelapa. Sawit. Departemen Pertanian, Direktorat Jenderal Perkebunan. 2000. Statistik Perkebunan ...
- [8] Devito, Joseph. A. 2011. Komunikasi Antar Manusia. Karisma Publishing Group. Fajar, Marhaen. Pamulang-Tangerang. Selatan:
- [9] Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Trenggalek, 2018, Pembinaan dan Pengembangan Industri Mikro Kecil Makanan Olahan, Laporan Tahunan 2018. Subdit Bina Usaha Disperindag Kab. Trenggalek.
- [10] Dwi S. 2017. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan pengrajin bambu (Studi pada sentra industri kerajinan bambu di desa Jambu Kulon Kecamatan Ceper Kabupaten Klaten. Skripsi unpublished. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yogyakarta
- [11] Ghozali, I. 2017. Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- [12] Gunarsa, S. D. dan Singgih D. G. 2007. *Psikologi Untuk Membimbing*. PT. BPK. Gunung Mulia. Jakarta
- [13] Hamalik, U. 1983. Metodologi Belajar dan Kesulitan-kesulitan Belajar. Jakarta
- [14] Handayani, S. 2010. Buku Ajar Pelayanan Keluarga Berencana. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- [15] Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Bumi Aksara. Jakarta
- [16] Hinson, S., Parsons, R., Brown, D. 2001. Educational Psychology: A Practitioner. Researcher Model of Teaching. Wadsworth Thomson Learning. USA
- [17] Kadek Nia Listyanti dan A.A Sagung Kartika Dewi, 2019. Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja E-Jurnal Manajemen, Vol. (8)8, pp. 5285-5303
- [18] Kliwon, S dan Iskandar, M.I. 2010. *Produk Papan Partikel Datar Berbasis Bahan Baku Kayu*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Keteknikan Kehutanan dan Pengolahan Hasil Hutan. Bogor.
- [19] Lingga, Dwi Ch. 2018, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara, Skripsi Un-Published, Program Studi Strata 1 Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- [20] Mailiana, 2016, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovena e-Journal Bima Universitas Pendidikan Ganesa Jurusan Manajemen Vol.4(2)
- [21] Mangkunegara A.P. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- [22] McClelland, D.C. 1987. Human Motivation. The Press. Syndicate of The University of Chambridge. New York,
- [23] Miner, J.B. 1988. Organisational Behavioral: Performance and Productivity. New. York:
- [24] Moekijat, 2006, *Manajemen Kekaryawanan Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga, Alumni Bandung
- [25] Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [26] Moenir. 1983. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan. Kepegawaian. Gunung Agung. Jakarta
- [27] Muhammad. 2005. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta
- [28] Muhammad.A. 2004. Belajar Adalah Suatu Perubahan Perilaku, Akibat Interaksi Dengan Lingkungannya. Tersedia: <http://www.sarjanaku.com/2011/03/pengertian-definisi-hasil-belajar.html>

- [29] Munparidi, 2012, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah
- [30] Nye.R.D. 1973. Menilai perbedaan nilai sebagai salah satu penyebab atau sumber konflik .Sage Publishing California
- [31] Ormrod, Jeanne E. 2008. Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan. Berkembang Edisi Keenam Jilid 2. Erlangga. Safari Jakarta
- [32] Pace, R. Wayne. 1979. Techniques for Effective Communication. Pustaka Pellajar Pustaka Pelajar Yoyakarta
- [33] Parsons, R. D., Hinson, S. L. & Sardo-Brown, D. 2001. Educational Psychology: A practitioner-researcher model of teaching. Belmont: Thomson Learning.
- [34] Pearsons, R. D., Hinson, S. L. & Sardo-Brown, D. 2009. Educational Psychology: A practitioner-researcher model of teaching. Thomson Learning. Belmont
- [35] Petty, Richard E., and Jhon T. Cacioppo., and David Schumann. 1983. "Central and Peipheral Routes to Advertising Effectiviness: The moderating Role of Involvement." Journal of Consumer Research, 10 (2) pp. 135-46.
- [36] Purwanto. 2013.Evaluasi hasil belajar. Pustaka Pelajar, Yogyakarta:
- [37] Rasyidi,A . 2013, Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timir, *e Jurnal Adminidtarive Reform*, 2013.
- [38] Republik Indonesia UU No. 5 Tahun 1995 Tentang UKM
- [39] Rivai, V, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta ...
- [40] Rivai, V. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [41] Rizka M W, Prodi MBTI, 2011. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Divisi Consumer Service (dcs) Area Karawang perpustakaan digital universitas Telkom. Indonesia
- [42] Robbins, S. P., 1995. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi,. Vol. 1. Prenhallindo. Jakarta
- [43] Robert.Baccal, 2005. Performance Management. Jakarta : GM
- [44] Saani, A. J. 2013. Influence of Compensation and Supervision on Private Basic. School Teachers Work Performance in Ashaiman Municipality.
- [45] Santrock, J. W. 2009. Life-span Development Perkembangan Masa Hidup Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga
- [46] Sardiman. A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta
- [47] Sardiman.A.M 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo: Jakarta.
- [48] Sari, S. K., & Widodo, P. B. (2015). Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Dan. Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk.
- [49] Sarwono. 1998. Teori-teori Psikologi Sosial. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [50] Schroeder, R. G., 1989: Manajemen Operasional, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- [51] Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. 2012. Teori-teoari pembelajaran Motivasi dalam ...perspektif pendidikan edisi keenam. Pustaka Pelajar.Yogyakarta
- [52] Sedarmayanti, 2017, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi , Kinerja dan Produktivitas Kerja
- [53] Selsia K.S, Prasetyo B W, 2015, Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang, Jurnal Empati, Vol. 4(4), pp. 304-308
- [54] Sherli Astri Puspitaningrum Mochammad Al Musadieg Arik Prasetya, 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin

- Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi terhadap Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.17(2) pp. 1-8
- [55] Singh, Preeti & Khanna, Parul. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Work-Life Balance a Tool for. Increased Bumi. Aksara. Work-Life Balance a Tool for. Increased
- [56] Slavin, Robert E. 2015. Cooperative Learning. Nusa Media Bandung
- [57] Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc. Canada
- [58] Stoner, James AF., R. Edward F., Daniel R. Gilbert, JR. 1995. "Management, 6th Edition". New Jersey : Prentice. Hall Inc.
- [59] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet. Bandung
- [60] Sulis Mariyanti, Renny M, 2007, Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen Yang Bekerja Di Kantor Operasional Pondok Gede Dan Kalimalang Ajb Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur, Jurnal Psikologi Vol. 5 No. 1. Pp 1-19
- [61] Sutrisno.E. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana. Prenada Media Group, Jakarta.
- [62] Syaodih, 2003. Siswa yang memiliki motivasi berprestasi lebih mampu ... membatasi kegiatannya hanya pada koleksi perpustakaan saja. Manajemen Konstruksi Jilid II. Yogyakarta: Kanisius.
- [63] Trianto. 2011. Model Pembelajaran Terpadu Konsep Strategi Dan Implementasinya Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Bumi Aksara Jakarta
- [64] Tumilaar.B.L 2015. The Effect Of Discipline, Leadership and Motivation. On Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan SULUT, Journal.
- [65] Wardani W.G. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Haji kota Tangerang)Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Vol. 2(1). Pp. 1-15
- [66] Winchell, W. S. 2004. Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar. PT. Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.
- [67] Windasari, R. M., & Mbt, P. 2011. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Divisi
- [68] Winkel, W. S. 2004. Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [69] Wiwowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- [70] Yateno. 2020. Perilaku Organisasional Corporate Approach, STIM YKPM Yogyakarta.