

KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN DAN KINERJA KARYAWAN
UNIVERSITAS SWASTA DI MADURA

Sayyida¹
Alwiyah²

¹Program studi manajemen, FEB, Universitas Wiraraja
sayyida@wiraraja.ac.id

²Program studi Akuntansi, FEB, Universitas Wiraraja
alwiyahmahdaly@wiraraja.ac.id

ABSTRACT

Good employee performance is the expectation of Wiraraja University Sumenep. Many factors that affect the performance of employees such as communication, motivation, and discipline. This study aims to analyze the influence of communication (vertical and horizontal), motivation (financial and nonfinancial) and work discipline of employee performance at Wiraraja University. Wiraraja University has 99 administrative employees. Data obtained through a questionnaire distributed to University employees. A valid questionnaire that can be analyzed a number of 55 questionnaires. Validity and reliability tests are used to ensure that the data obtained come from a valid and reliable questionnaire. Descriptive analysis is used to give an overview of the data. Correlation analysis followed by logistic regression analysis to model the influence of communication, motivation and work discipline on employee performance. The results of this study indicate that only financial motivations that affect to performance. Although descriptive overview of data shows that the majority of employees have good communication skills, good motivation and good performance but only financial motivation that have significantly affect to the performance of employees at Wiraraja University. This results is expected to be the foundations of making policies leadership in Wiraraja University that related with employee performance.

Keywords: *Communication, Motivation, Discipline, Performance, Logistic regression*

Universitas Wiraraja yang sejak awal berdirinya pada tahun 1986 selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat. Dengan niat luhur untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya di Madura, Universitas Wiraraja selalu meningkatkan kualitas pelayanan bagi civitas akademika. Dengan memperhatikan kualitas pelayanan serta memberikan yang terbaik sesuai harapan masyarakat, kini Universitas Wiraraja sudah mampu mencapai bahkan

melampaui jumlah mahasiswa yang ditargetkan (Sayyida, 2017). Universitas Wiraraja telah mencapai predikat perguruan tinggi swasta terbaik di Madura. Namun predikat ini tidak terlepas dari peran seluruh civitas termasuk dosen dan karyawan. Universitas Wiraraja mencoba memotivasi dosen untuk melaksanakan tridarma khususnya di bidang penelitian dan publikasi. Meskipun hasil riset menyatakan bahwa masih sekitar 55% dosen yang melakukan penelitian dan publikasi (Alwiyah, 2016). Disamping

itu, Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi Universitas Wiraraja. Universitas Wiraraja selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi masyarakat ataupun civitas akademika sendiri. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk niat luhur tersebut. Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya komunikasi, motivasi dan disiplin kerja (Iskandar Muda, 2014) (alexander, 2000). Komunikasi diperlukan untuk melakukan kerjasama yang baik bagi setiap komponen. Komunikasi yang baik antar karyawan menghasilkan hubungan yang baik sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan. Komunikasi yang baik dari pimpinan dan bawahan atau sebaliknya juga sangat diperlukan sehingga tidak ada kesalahpahaman khususnya dalam penyampaian tugas dari atasan ke bawahan atau penyampaian laporan dari bawahan ke atasan.

Motivasi, baik secara finansial dan non finansial merupakan salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi finansial bisa meliputi gaji, insentif, tunjangan dan lainnya. Sedangkan motivasi nonfinansial bisa berupa penghargaan, perhatian, partisipasi dan lain-lain.

Kedisiplinan tidak kalah pentingnya dalam manajemen sumber

daya manusi, karena disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Untuk menuju universitas yang lebih baik tentunya Universitas Wiraraja harus didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya komunikasi, motivasi dan disiplin. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat model mengenai pengaruh komunikasi horizontal, komunikasi vertikal, motivasi finansial, motivasi nonfinansial, serta disiplin kerja terhadap kinerja di Universitas Wiraraja.

TINJAUAN PUSTAKA

Universitas Wiraraja merupakan Universitas Swasta terbaik di Madura berdasarkan surat keputusan kopertis VII Jawa Timur. Universitas Wiraraja mempunyai niat luhur untuk meningkatkan kualitas hidup generasi penerus khususnya di Madura. Untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat madura Universitas Wiraraja selalu meningkatkan kualitas pelayanan. Terkait pelayanan peran karyawan sangat dibutuhkan. Universitas Wiraraja memiliki 99 karyawan, 94 dosen tetap

dan sekitar seratus dosen tidak tetap yang bersedia membantu disaat dibutuhkan. Usia 30 tahun bukanlah angka yang muda bagi Universitas Wiraraja. Dengan 7 fakultas dan 11 program studi, Universitas Wiraraja sedang berupaya menambah program studi sesuai kebutuhan masyarakat, khususnya masyarakat Sumenep.

kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian kinerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Indikator-indikator penilaian kinerja antara lain kualitas kerja yang dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban, kuantitas kerja yang ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, konsistensi pegawai yang dapat dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja, kerjasama yang ditunjukkan dengan kemampuan bekerjasama untuk meningkatkan kualitas, dan sikap/ perilaku pegawai terhadap organisasi/lembaga atau atasan

dan juga rekan sekerja (mangkanegara, 2009)

Komunikasi merupakan alat utama untuk berhubungan dengan orang lain dalam suatu organisasi. Tidak adanya komunikasi maka akan mengakibatkan timbulnya masalah, dan apabila masalah tersebut dibiarkan maka akan mempengaruhi kehidupan dalam organisasi, baik atasan maupun para karyawan dilingkungan organisasinya sendiri. Komunikasi dalam organisasi menjadi hal penting untuk menciptakan kesamaan pemahaman atas informasi yang disampaikan satu sama lain. Komunikasi dapat menciptakan kepuasan bagi orang-orang yang melakukannya. Komunikasi dalam organisasi bersifat normal dan juga informal. Sebelum membicarakan komunikasi lebih jauh ada baiknya untuk mengetahui pengertian dari komunikasi itu sendiri. Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal. Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih (mulyana, 2014).

Gangguan komunikasi terjadi jika terdapat intervensi yang mengganggu salah satu elemen komunikasi, sehingga komunikasi berlangsung secara tidak efektif. Gangguan komunikasi pada dasarnya dapat dibedakan atas tujuh macam, yaitu

gangguan teknis, gangguan semantik dan psikologis, rintangan fisik, rintangan status, rintangan kerangka berfikir, dan rintangan budaya (Cangara, 2014). Komunikasi ada 2 yaitu komunikasi vertikal yang merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan, dan komunikasi horizontal yang terjadi diantara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama.

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kedisiplinan, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi, mempertahankan kestabilan, mengaktifkan pengadaan karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan, serta mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. (Hasibuan, 2009). Ada dua metode motivasi yaitu Motivasi langsung yang merupakan motivasi (finansial & non finansial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, dan motivasi tak

langsung yang berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Seperti ruangan kerja yang nyaman, suasana kerja yang serasi serta penempatan yang tepat.

Motivasi Finansial diberikan dalam beberapa bentuk antara lain pembayaran pokok berupa gaji atau upah, insentif, dan tunjangan. Sedangkan motivasi nonfinansial adalah motivasi yang diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya yang tidak berbentuk materi tetapi biasanya dalam bentuk antara lain penghargaan, perhatian, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan. (tinei, 2000)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan orang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Aries, 2012). Disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya disiplin maka organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dan dapat mencapai hasil yang maksimal. Ialat ukur disiplin kerja antara lain kehadiran atau absensi, penggunaan jam kerja yang efektif, tanggung jawab atas pekerjaan, ketepatan penyelesaian pekerjaan dan rendahnya tingkat konflik dalam organisasi (Jhon, 2011).

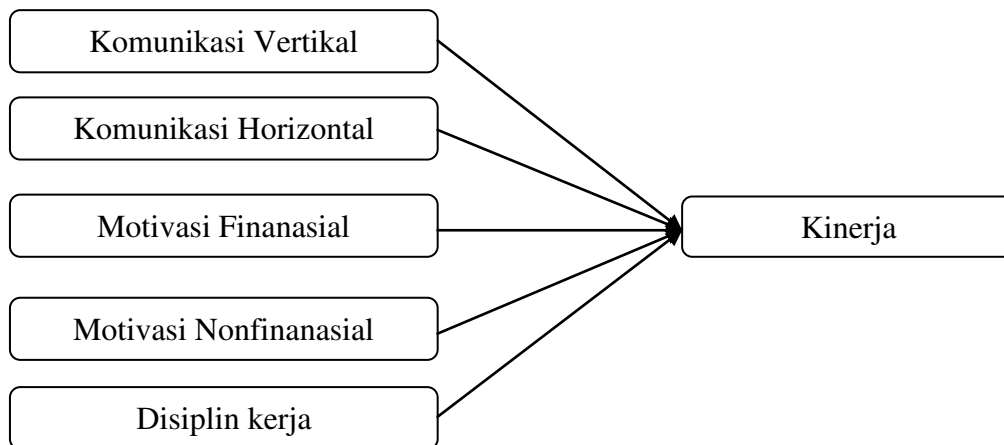
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Wiraraja Sumenep. Seluruh Karyawan di lingkungan Universitas Wiraraja sejumlah 99 karyawan menjadi populasi dalam penelitian ini. Data diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan pada karyawan dilingkungan Universitas Wiraraja. Kuisisioner yang valid diperoleh dari 54 karyawan tetap di Universitas Wiraraja Sumenep.

Rumusan masalah yang menjadi dasar tujuan dalam penelitian menurunkan kerangka pikir penelitian. Dari rumusan dan tujuan penelitian ini, dapat **digambarkan** kerangka pikir penelitian yang dapat dilihat dalam gambar 1 berikut.

Data yang diperoleh dari kuisisioner akan di analisis dengan bantuan *Statistical Package Social Science (SPSS)*.

Gambar 1.
Kerangka pikir penelitian



Analisis data akan dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji valid serta kehandalan kuisisioner. Pengujian ini bertujuan untuk validasi data. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk memberi gambaran awal dari data. Untuk menjawab permasalahan diatas, digunakan analisis regresi yang diawali dengan analisis korelasi. Analisis korelasi bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel yang menjadi variabel

independen memiliki hubungan dengan variabel dependen.

Analisis regresi dilakukan dari variabel independen yang memiliki korelasi dengan variabel dependen. Analisis regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik biner karena data dari variabel dependen terdiri dari 2 kategori (biner).

Langkah-langkah penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Observasi dilakukan untuk mengetahui kondisi karyawan di lingkungan Universitas Wiraraja guna mempertajam persiapan penelitian. Kuisisioner dibuat dengan mengacu pada teori, penelitian terdahulu serta disesuaikan dengan kondisi objek penelitian yaitu karyawan di Universitas Wiraraja. Kuisisioner dibagikan secara insidental kepada karyawan di lingkungan Universitas Wiraraja yang bersedia berkontribusi dalam pengisian kuisisioner penelitian ini. Tahapan analisis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara lain validasi data dengan Uji validitas dan uji reliabilitas, Analisis deskriptif untuk memberikan gambaran awal tentang data yang diperoleh, Analisis korelasi bertujuan untuk melihat hubungan variabel independen (komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, motivasi finansial, motivasi nonfinansial, dan disiplin kerja) terhadap variabel independen (kinerja). Analisis regresi logistik bertujuan untuk memodelkan pengaruh komunikasi,

motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi logistik meliputi uji parsial dengan uji wald, Uji simultan dengan uji chi square, R square dengan psedo R square, Uji kesesuaian model dengan uji hosmer and lemeshow dan tabel klasifikasi, Odd rasio yang diperoleh dari perbandingan antara prestasi baik prestasi tidak baik serta fungsi peluang yang diperoleh dari penurunan model logit. Dari fungsi peluang, dapat dihitung peluang seorang karyawan dengan karakter tertentu berdasarkan variabel independen dalam model untuk berprestasi baik. Pembahasan merupakan hubungan antara hasil penelitian dan objek penelitian dikaitkan juga dengan penelitian terdahulu. Dari pembahasan disarikan menjadi kesimpulan yang menjawab permasalahan dalam penelitian.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan Universitas Wiraraja Sumenep.

Tabel 1
Frekuensi data per kategori per variabel

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persen
Kominkasi Vertikal	Kurang	6	11,1
	Baik	48	88,9
Kominikasi Horizontal	Kurang	4	7,4
	Baik	50	92,6
Motivasi Finansial	Kurang	15	27,8
	Baik	39	72,2
Motivasi Nonfinansial	Kurang	10	18,5
	Baik	44	81,5
Disiplin Kerja	Kurang	8	14,8
	Baik	46	85,2
Kinerja	Kurang	14	25,9
	Baik	40	74,1

Dari jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 99 karyawan, yang menjadi sampel dalam penelitian sebanyak 54 orang karyawan. Dari hasil pengisian kusioner oleh 54 karyawan tersebut, diperoleh data yang dapat digambarkan dalam tabel 1 diatas. Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 54 karyawan yang manjadi sampel, 88,9% memiliki komunikasi vertikal yang baik dan 92,6% memiliki komunikasi horizontal yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Universitas Wiraraja tidak punya masalah dibidang komunikasi.

Data menunjukkan bahwa 72,2% responden mendapatkan motivasi finansial yang baik dan 81,5% mendapatkan motivasi nonfinansial yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen di Universitas Wiraraja sudah memberikan motivasi yang cukup baik terhadap karyawannya. Disiplin

kerja responden, data menunjukkan bahwa 85,2% sudah baik. Kinerja responden menunjukkan mayoritas juga baik yaitu sebesar 74%. Dari keseluruhan data tersebut, secara keseluruhan menunjukkan bahwa karyawan Universitas Wiraraja Sumenep yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas baik dari sisi komunikasi, motivasi, disiplin maupun prestasi.

HASIL

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Kuisisioner disebarkan kepada 54 karyawan Universitas Wiraraja Sumenep. Hasil kuisisioner yang diperoleh, selanjutnya dianalisis dengan beberapa alat analisis statistika antara lain uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi dan regresi logistik.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji butir-butir soal

yang ada dalam kuisisioner yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah soal-soal yang dipakai dalam kuisisioner sudah valid dan sesuai untuk mengukur variabel-variabel penelitian, antara lain variabel komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, motivasi finansial, motivasi nonfinansial, disiplin kerja serta kinerja. Hasil uji validitas tersaji dalam tabel 2 berikut. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian tersebut sudah cukup handal dan tidak bias. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis diperoleh dari kuisisioner yang sesuai dan handal. Analisis validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan cara melakukan analisis yang terpisah untuk pertanyaan dari masing-masing variabel.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dan reliabilitas membutuhkan 6 kali proses pengujian karena terdapat 6 variabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas ini ditunjukkan dalam tabel 2. Nilai total korelasi yang terkoreksi (*Corrected Item-Total Correlation*) digunakan untuk melihat validitas dari item pertanyaan sedangkan *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* digunakan untuk menguji kehandalan dari item pertanyaan dalam kuisisioner.

Dengan merujuk pada (ghozali, 2011), suatu indikator dikatakan valid jika nilai Nilai total korelasi yang terkoreksi lebih dari atau sama dengan 0,3, sehingga untuk variabel komunikasi vertikal terdapat 4 item pertanyaan yang valid. Dan item pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel komunikasi horizontal, motivasi finansial, motivasi nonfinansil, disiplin kerja dan kinerja berturut-turut adalah 5, 3, 10, 5 dan 3 item pertanyaan. Nilai *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan bahwa suatu indikator dalam suatu variabel dianggap handal dalam mengukur variabelnya jika nilainya lebih dari atau sama dengan 0,6.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel komunikasi horizontal, motivasi finansial, motivasi nonfinansil, disiplin kerja dan kinerja berturut-turut 0,822; 0,926; 0,672; 0,792; 0,732 dan 0,621. Semua nilai *Cronbach's Alpha* tersebut menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang valid untuk mengukur variabel diatas juga merupakan variabel yang cukup handal. Dengan demikian item-item pertanyaan yang disebutkan dalam tabel 2 merupakan pertanyaan yang dapat dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	indikator	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items
komunikasi vertikal	kv1	0,854	0,822
	kv2	0,433	
	kv4	0,702	
	kv7	0,618	
kominkasi horizontal	kh1	0,871	0,926
	kh2	0,618	
	kh3	0,871	
	kh4	0,827	
	kh5	0,827	
motivasi finansial	mf1	0,629	0,672
	mf2	0,343	
	mf3	0,588	
motivasi nonfinansial	mn1	0,402	0,792
	mn2	0,374	
	mn3	0,416	
	mn4	0,675	
	mn5	0,402	
	mn6	0,551	
	mn7	0,33	
	mn8	0,672	
	mn9	0,342	
	mn11	0,486	
disiplin kerja	dk1	0,413	0,732
	dk2	0,373	
	dk4	0,464	
	dk6	0,580	
	dk8	0,491	
kinerja	pk5	0,582	0,621
	pk6	0,337	
	pk9	0,373	

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi *Spearman's rho* karena variabel-variabel yang akan di

koerelasikan berskala ordinal. Sebelum dilakukan analisis regresi logistik, terlebih dahulu dilakukan Analisis korelasi. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa semua variabel

independen yang diregresikan yaitu komunikasi fertikal, komunikasi horizontal, motivasi finansia, motivasi nonfinansial, dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependennya yaitu kinerja. Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel 3 dengan hipotesis:

- H0₁ : tidak terdapat korelasi antara komunikasi vertikal dan kinerja
 H1₁ : terdapat korelasi antara komunikasi vertikal dan kinerja

Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien korelasi antara komunikasi vertikal dan kinerja sebesar 0,329 dengan nilai signifikan sebesar 0,015. Hal ini membuktikan bahwa korelasi antara komunikasi vertikal dan kinerja signifikan karena level signifikan sebesar 0,015 kurang dari α sebesar 5% sehingga tolak H0. Jadi H1 bisa diterima yaitu terdapat korelasi antara komunikasi vertikal dan kinerja.

- H0₂ : tidak terdapat korelasi antara komunikasi horizontal dan kinerja
 H1₂ : terdapat korelasi antara komunikasi horizontal dan kinerja

Nilai koefisien korelasi antara komunikasi horizontal dan kinerja dalam tabel 3 sebesar 0,478 dengan level signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 5%. Hal ini memberi bukti bahwa komunikasi horizontal dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan.

- H0₃ : tidak terdapat korelasi antara motivasi finansial dan kinerja
 H1₃ : terdapat korelasi antara motivasi finansial dan kinerja

Hubungan antara motivasi finansial dan kinerja ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,482. Hubungan ini merupakan hubungan yang signifikan karena lever signifikan dari hasil analisis pada tabel 3 sebesar 0,00 kurang dari 5%. Sehingga tolak H0 dan terbukti bahwa motivasi finansial dan kinerja memiliki korelasi yang signifikan.

- H0₁ : tidak terdapat korelasi antara motivasi nonfinansial dan kinerja
 H1₁ : terdapat korelasi antara motivasi nonfinansial dan kinerja

Tabel 3
 Hasil korelasi Spearman's rho

		KV	KH	MF	MN	DK
PK	Correlation Coefficient	,329*	,478**	,482**	,371**	,348**
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,000	0,000	0,006	0,01

Motivasi nonfinansial dan kinerja dalam penelitian ini memiliki korelasi yang signifikan sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 3. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,371 dengan level signifikan sebesar 0,006 kurang dari 5% sehingga tolak H₀. Terbukti bahwa motivasi nonfinansial dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan.

H₀₁ : tidak terdapat korelasi antara disiplin kerja dan kinerja

H₁₁ : terdapat korelasi antara disiplin kerja dan kinerja

Dari hasil analisis pada tabel 3 diatas juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,348 dengan level signifikan sebesar 0,01 kurang dari 5%. Sehingga tolak H₀ dan memberikan bukti bahwa disiplin kerja dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan.

Dari semua uraian korelasi diatas membuktikan adanya hubungan yang signifikan semua memiliki korelasi yang signifikan antara komunikasi vertikal dan kinerja, komunikasi horizontal dan kinerja, motivasi finansial dan kinerja, motivasi nonfinansial dan kinerja, serta disiplin kerja dan kinerja. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis regresi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komunikasi, motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja. Komunikasi dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal sedangkan motivasi dibagi dalam 2 variabel yaitu motivasi finansial dan motivasi nonfinansial. Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, motivasi finansial, motivasi nonfinansial dan disiplin kerja terhadap kinerja. Analisis regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik biner karena variabel kinerja sebagai variabel dependen memiliki 2 kategori (biner). Sehingga analisis regresi yang paling cocok untuk kasus ini adalah analisis regresi logistik biner.

Hasil analisis logistik biner sebagaimana tabel 4 dan 5. Analisis pertama yang dilakukan dalam analisis regresi logistik adalah uji parsial. Uji parsial bertujuan menguji apakah masing-masing variabel independen, dalam hal ini variabel komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, motivasi finansial, motivasi nonfinansial dan disiplin kerja signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Tabel 4 Menunjukkan hasil uji parsial dengan analisis Wald. Dengan hipotesis:

Tabel 4 Hasil analisis Wald

Variabel	B	Wald	Sig.	Exp(B)
KV(1)	-21,081	0	0,999	0
KH(1)	42,753	0	0,999	3,7E+18
MF(1)	2,077	5,137	0,023	7,981
MN(1)	0,52	0,182	0,67	1,683
DK(1)	-1,176	0,701	0,403	0,309
Constant	-21,203	0	0,999	0

H0₁ : komunikasi vertikal tidak signifikan mempengaruhi kinerja

H1₁ : komunikasi vertikal signifikan mempengaruhi kinerja

Hasil uji Wald pada tabel 4 Menunjukkan bahwa nilai wald untuk komunikasi vertikal sebesar 0 dengan level signifikan 0,999. Terbukti bahwa komunikasi vertikal tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

H0₂ : komunikasi horizontal tidak signifikan mempengaruhi kinerja.

H1₂ : komunikasi horizontal signifikan mempengaruhi kinerja.

Nilai uji wald untuk variabel komunikasi horizontal sebesar 0 dengan level signifikan 0,999. Sama halnya dengan komunikasi vertikal, komunikasi horizontal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena level signifikan yang lebih besar dari 5% sehingga tidak cukup untuk membuktikan untuk menolak H0.

H0₃ : motivasi finansial tidak signifikan mempengaruhi kinerja

H1₃ : motivasi finansial signifikan mempengaruhi variabel kinerja

Nilai uji Wald untuk motivasi finansial sebesar 5,137 dengan level signifikan lebih kecil dari 5% yaitu 0,023. Hal ini memberi bukti bahwa motivasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

H0₄ : motivasi nonfinansial komunikasi horizontal tidak signifikan mempengaruhi kinerja

H1₄ : motivasi nonfinansial signifikan mempengaruhi kinerja

Uji Wald untuk variabel motivasi nonfinansial bernilai 0,182 lebih kecil dibandingkan motivasi nonfinansial. Dengan level signifikan 0,67 lebih besar dari 5% maka dengan tingkat kepercayaan 95% maka motivasi nonfinansial tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja.

H0₅ : disiplin kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja

H1₅ : disiplin kerja signifikan mempengaruhi kinerja

Nilai uji wald untuk disiplin kerja sebesar 0,701 dengan level signifikan sebesar 0,403 lebih besar dari 5%. Jelas terbukti bahwa secara parsial

variabel disiplin kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Seluruh analisis Wald diatas menunjukkan bahwa secara parsial hanya variabel motivasi finansial yang signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan pengaruh variabel komunikasi baik secara vertikal ataupun horizontal, variabel motivasi nonfinansial dan disiplin menunjukkan Pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis kedua yang dilakukan dalam regresi logistik adalah analisis simultan dengan uji Chi-square. Dengan hipotesis:

Ho : tidak ada variabel independent yang signifikan mempengaruhi variabel kinerja

H1 : paling tidak ada satu variabel independent yang mempengaruhi variabel kinerja

Hasil uji chi square menunjukkan angka 19,192 dengan level signifikan sebesar 0,002. Dengan α sebesar 5%, maka terbukti tolak H0 karena level signifikan sebesar 0,002 kurang dari 5%. Sehingga secara simultan, menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel kinerja.

Model Logit dapat dituliskan berdasarkan koefisien regresi (B) pada tabel 4 diatas. Dengan koefisien tersebut, model yang terbentuk adalah sebagaimana persamaan 4.1 berikut.

Persamaan 1:

$$g(x) = \ln \left(\frac{p}{1-p} \right)$$

$$g(x) = -21,203 - 21,081KV + 42,753KH + 2,077MF + 0,52MN - 1,176DK \quad (1)$$

Analisis ketiga yaitu analisis kesesuaian model Uji Hosmer and Lemeshow dan tabel klasifikasi bertujuan untuk melihat kesesuaian model logit yang terbentuk. Kedua uji kesesuaian model tersebut sebagai berikut.

Tabel 5
Tabulasi silang antara data observasi dengan hasil prediksi model

Observed		Predicted		
		PK		Percentage Correct
		,0	1,0	
PK	,0	8	6	57,1
	1,0	3	37	92,5
Overall Percentage				83,3

Uji Hosmer and Lemeshow dengan uji Chi-square. Dalam pengujian ini, hipotesis yang akan dibuktikan adalah:

H_0 : Model telah cukup mampu menjelaskan data atau sesuai

H_1 : Model tidak cukup mampu menjelaskan data

Uji Hosmer and Lemeshow menunjukkan nilai Chi-square sebesar 1,29 dengan level signifikan 0,732.

Dengan tingkat kepercayaan 95%, hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak cukup bukti untuk tolak H_0 karena level signifikan 0,732 lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Dari hasil tersebut terbukti bahwa Model telah cukup mampu menjelaskan data atau model sudah sesuai.

Tabel klasifikasi menunjukkan kebenaran model yang terbentuk dalam data yang dipakai. Tabel klasifikasi tersebut disajikan dalam tabel 5 yang menunjukkan nilai total persentase kebenaran model regresi logistik yang dihasilkan dalam menebak data yang dianalisis. Dari tabel tersebut ditunjukkan model menebak data dengan benar sebesar 83,3%. Sehingga dapat dikatakan model cukup baik karena mampu memprediksi data dengan benar sebesar lebih dari 80%.

Uji Hosmer and Lemeshow diatas menunjukkan bahwa model yang diperoleh dari regresi logistik yang

selanjutnya disebut model logit telah cukup sesuai. Tabel klasifikasi pada tabel 5 Menunjukkan bahwa model logit yang terbentuk sangat baik dalam menebak data. Dengan kedua alat uji kesesuaian model tersebut dapat disimpulkan bahwa model cukup baik.

Pseudo R-Square arau R^2 semu dalam Regresi Logistik digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pseudo R-Square dengan Nagelkerke R Square menunjukkan nilai 0,439 yang artinya bahwa variabel dependen dipengaruhi variabel independen dalam model sebesar 43,9%. Dari hasil ini menunjukkan masih ada pengaruh lain yaitu sebesar 56,1%. Pengaruh lain ini bisa berasal dari variabel lain yang belum masuk dalam model atau adanya faktor kesalahan dalam penelitian.

Model logit pada persamaan 1 diatas dapat diturunkan menjadi fungsi peluang. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam membaca model. Model peluang yang terbentuk sesuai dengan persamaan 2 berikut.

Persamaan 2:

$$p(x) = \frac{\text{Exp}(g(x))}{1 + \text{Exp}(g(x))}$$

$$P(x) = \frac{e^{g(x)}}{1+e^{g(x)}} \quad (2)$$

Tabel 4 diatas juga menyajikan Exp (B) yang merupakan Odds rasio. Odds rasio merupakan tingkat kecenderungan variabel dependen

kategori 1 dari salah satu variabel independen kategori 1 dibandingkan dengan variabel independen itu sendiri kategori 0. Dengan Odds Rasio ini pula, dapat dilihat variabel independen yang memiliki pengaruh yang paling dominan yaitu variabel independen dengan odds rasio tertinggi. Dalam model ini, berdasarkan uji parsial, hanya motivasi finansial yang terbukti memiliki pengaruh yang signifikan sehingga yang dapat dipakai hanyalah odds rasio untuk motivasi finansial. Dalam Tabel 4 di atas, odds rasio untuk motivasi finansial sebesar 7,981 artinya karyawan dengan motivasi finansial baik memiliki kecenderungan berprestasi baik dalam bekerja sebesar 7,981 kali lipat atau hampir 8 kali dibandingkan karyawan yang mendapatkan motivasi finansial kurang baik.

Model dalam persamaan 1 di atas masih melibatkan variabel independen yang tidak terbukti signifikan pengaruhnya terhadap variabel kinerja. Hal ini menyebabkan model peluang pada persamaan 2 hanya dapat digunakan untuk memprediksi karyawan yang menjadi sample dalam penelitian ini dan tidak dapat digunakan secara general untuk seluruh karyawan di Universitas Wiraraja. Agar penelitian ini lebih bermanfaat dan hasilnya dapat digunakan secara general untuk seluruh populasinya maka dilakukan analisis

regresi logistik lanjutan. Analisis lanjutan ini merupakan analisis ulang dengan hanya melibatkan variabel independen yang secara parsial memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Dalam hal ini dilakukan analisis regresi variabel motivasi finansial terhadap kinerja. Hasil analisis lanjutan ini ditunjukkan dalam tabel 6 dan 7 berikut. Tabel 6 menyajikan hasil analisis parsial dengan uji Wald. Dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ (variabel motivasi finansial tidak signifikan mempengaruhi variabel kinerja).

$H_1 : \beta \neq 0$ (variabel motivasi finansial signifikan mempengaruhi variabel kinerja).

Berdasarkan tabel 6 di atas, nilai uji Wald untuk variabel motivasi finansial sebesar 9,487 dengan level signifikan sebesar 0,002. Dengan tingkat kepercayaan 95%, variabel motivasi finansial terbukti signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan level signifikan sebesar 0,002 kurang dari α sebesar 5% sehingga tolak H_0 dan terbukti H_1 .

Uji simultan dilakukan dengan uji chi-square pada model. Dengan hipotesis:

H_0 : tidak ada variabel independent yang signifikan mempengaruhi variabel dependent

H₁ : paling tidak ada satu variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent.

Nilai Chi-square menunjukkan 15,275 dengan level signifikan sebesar 0. Karena level signifikan lebih kecil dari 5% maka tolak H₀. Terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen dalam model. Model logit dari analisis lanjutan ini didasarkan pada nilai koefisien regresi pada tabel 6 yang dapat dituliskan dalam persamaan 3 berikut.

Persamaan 3:

$$g(x) = \ln\left(\frac{p}{1-p}\right)$$

$$g(x) = 0,134 + 3,504 MF \quad (3)$$

Analisis kesesuaian model digunakan untuk memastikan bahwa

model dalam persamaan 3 merupakan model yang baik. Dengan menggunakan tabel klasifikasi yang disajikan dalam tabel 7 dibawah ini. Tabulasi silang antara data observasi dengan prediksi dari persamaan 3 menunjukkan persentase prediksi yang benar sebesar 85,2%. Angka ini cukup besar sehingga dapat dipastikan bahwa model dalam persamaan 3 ini cukup baik. Analisis kesesuaian model digunakan untuk memastikan bahwa model dalam persamaan 3 merupakan model yang baik. Dengan menggunakan tabel klasifikasi yang disajikan dalam tabel 7 dibawah ini. Tabulasi silang pada tabel 7 menunjukkan persentase prediksi yang benar sebesar 85,2% yang bermakna model cukup baik.

Tabel 6
 Hasil analisis Wald

Variabel	B	Wald	Sig.	Exp(B)
MF(1)	3,504	9,487	0,002	33,25
Constant	0,134	0,067	0,796	1,143

Tabel 7 Tabulasi silang antara data observasi dengan hasil prediksi model

Observed		Predicted		
		DK		Percentage Correct
		0	1	
DK	0	0	8	0
	1	0	46	100
Overall Percentage				85,2

Variabel kinerja dalam persamaan 3 dipengaruhi motivasi finansial sebesar 43,4%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Pseudo R-Square

dengan Nagelkerke R Square yaitu 0,434. Angka 43,4% menunjukkan pengaruh yang relatif kecil karena masih ada pengaruh lain yang lebih besar yaitu

sisanya sebesar 56,6%. Pengaruh sebesar 56,6% tersebut dipengaruhi oleh faktor lain. Dimungkinkan masih ada variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan motivasi finansial. Atau bahwa masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang belum di libatkan dalam model ini.

Model peluang yang merupakan turunan dari persamaan 3 tersebut disajikan dalam persamaan 4 berikut.

$$P(x) = \frac{\text{Exp}(0,134+3,504 MP)}{1+\text{Exp}(0,134+3,504 MP)} \quad (4)$$

Nilai exp (B) pada Tabel 6 diatas menunjukkan nilai odds rasio dari variabel motivasi finansial. Dalam model ini odds rasio sebesar 33,25 yang artinya karyawan yang mendapat motivasi finansial baik memiliki kecenderungan berprestasi baik dalam bekerja sebesar 33 kali lipat dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi finansial kurang baik.

PEMBAHASAN

Gambaran data yang diuraikan diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Universitas Wiraraja memiliki komunikasi yang baik serta memiliki disiplin kerja yang baik pula. Dan para karyawan merasa telah memperoleh motivasi yang baik dari Universitas Wiraraja. Adanya

komunikasi, motivasi, serta disiplin yang baik ini juga diikuti oleh prestasi yang baik dari mayoritas karyawan di Universitas Wiraraja. Berdasarkan data sampel yang terkumpul semua, lebih dari 70% karyawan yang berkomunikasi dengan baik, mendapat motivasi yang baik, memiliki disiplin kerja yang baik serta berprestasi baik.

Data yang diperoleh dianggap valid karena didasarkan pada kuisioner yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas tersebut, terbukti bahwa indikator-indikator yang dipakai sudah cukup valid dan handal untuk mengukur variabel komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, motivasi finansial, motivasi nonfinansial, disiplin kerja serta kinerja.

Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis korelasi dengan alat uji *Spearman's rho* menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara komunikasi vertikal dan kinerja, komunikasi horizontal dan kinerja, motivasi finansial dan kinerja, motivasi nonfinansial dan kinerja, serta disiplin kerja dan kinerja. Sehingga analisis selanjutnya yaitu analisis regresi dapat dilakukan.

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi logistik biner karena kinerja sebagai variabel dependen memiliki data biner. Regresi pertama dilakukan pada semua variabel yaitu dilakukan regresi antara komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, motivasi finansial, motivasi nonfinansial dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil regresi memberikan model sebagaimana disajikan dalam persamaan 1 yang diturunkan dalam model peluang yang disajikan dalam persamaan 2. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa hanya motivasi finansial yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan komunikasi baik secara vertikal ataupun horizontal, motivasi nonfinansial dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Komunikasi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dimungkinkan karena karyawan Universitas Wiraraja merupakan karyawan yang bekerja dibidang yang berbeda-beda. Misalkan karyawan di bagian Biro Administrasi dan Perencanaan Sistem Informasi (BAPSI). Pada bagian ini karyawan di harapkan memiliki kemampuan komputasi yang baik. Mayoritas karyawan di BAPSI merupakan progremmer yang kinerjanya

ditunjukkan dengan hasil kerja berupa program-program komputer untuk mendukung sistem manajemen Universitas Wiraraja. Pada saat ini Universitas Wiraraja sedang mengembangkan sistem informasi dengan menggunakan komputer. Sehingga banyak layanan yang dilakukan dengan sistem online. Hal ini diduga sebagai salah satu faktor yang menyebabkan tidak adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Meskipun dari gambaran data ditunjukkan bahwa mayoritas karyawan Universitas Wiraraja memiliki komunikasi yang baik, namun dari hasil analisis regresi tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh komunikasi mereka baik komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal. Tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian (Azmi, 2016) dan (Kurniawan, 2012) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan dari komunikasi terhadap kinerja pada objek yang berbeda. (Azmi, 2016) membuktikan pada karyawan pada pt langkat nusantara kepong Kantor kebun gohor lama sedangkan (Kurniawan, 2012) pada karyawan pada pt. Pupuk iskandar muda – aceh utara. Perbedaan objek inilah yang membuat hasil

penelitian menjadi berbeda. Kondisi objek di Universitas Wiraraja memiliki keunikan sebagaimana telah disebutkan sebelumnya.

Motivasi nonfinansial tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Wiraraja. Sedangkan motivasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan di Universitas Wiraraja lebih tertarik dengan motivasi finansial dibandingkan motivasi nonfinansial meskipun Universitas Wiraraja selalu meningkatkan motivasinya terhadap karyawan baik secara finansial maupun nonfinansial. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian dengan objek pegawai Dinas perhubungan komunikasi dan informatika Kota Banjarmasin (Normajatun, 2016), penelitian dengan objek karyawan Pt. Catur putra harmonis makassar (Musdalifah, 2016), dengan objek karyawan motor hepy 29 Cabang jawa tengah (Murdiyanto, 2012), dan penelitian dengan objek karyawan pada pt. Pupuk iskandar muda – aceh utara menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja (Kurniawan, 2012) namun penelitian dengan objek karyawan pada pt langkat nusantara kepong kantor kebun gohor lama menunjukkan bahwa pengaruh dari motivasi terhadap kinerja tidak

signifikan (Azmi, 2016). Namun semua penelitian diatas tidak membedakan antara motivasi finansial dan motivasi nonfinansial. Dalam penelitian ini motivasi dibagi menjadi motivasi finansila dan motivasi nonfinansial sehingga lebih jelas motivasi yang berpengaruh atau tidak. seperti yang telah diuraikan diatas, bahwa dalam penelitian ini motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan Universitas Wiraraja adalah motivasi finansial.

Disiplin kerja juga tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Wiraraja Sumenep. Hal ini karena beberapa faktor yang dapat dilihat oleh peneliti, antara lain kebiasaan sebagian karyawan melakukan pekerjaan yang belum selesai diluar jam kerja. Seharusnya karyawan pulang kerja jam 15.30, namun di Universitas Wiraraja, beberapa bidang sering kali menyelesaikan pekerjaannya setelah jam kantor berakhir. Sehingga setelah jam 15.30 masih banyak ruang kerja yang masih tampak aktifitas karyawan didalamnya. Seperti halnya di ruangan BAAK dan BAU. Sebagian karyawam di bagian BAU dan BAPSI masih menyelesaikan pekerjaannya meskipun jam kerja telah berakhir dan para karyawan lain telah pulang. Berbeda lagi dengan kebiasaan karyawan di bagian BAAK dan LPPM. Sebagian karyawan di bagian BAAK

dan LPPM menyelesaikan pekerjaan di rumah sehingga disiplin yang indikatornya sebagian besar adanya disiplin terhadap jam kerja menjadi tidak signifikan bagi karyawan di Universitas Wiraraja. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2012) dan (Musdalifah, 2016) yang memberikan bukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Pt. Catur putra harmonis makassar dan pt. Pupuk iskandar muda – aceh utara. Keunikan kondisi kerja yang ada di Universitas Wiraraja membuat disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Meskipun mayoritas karyawan memiliki disiplin kerja yang baik.

Model peluang yang dihasilkan pada persamaan 4.4 dapat digunakan untuk memprediksi peluang kinerja karyawan dengan motivasi finansial yang diperoleh. Persamaan 4.4 menunjukkan peluang seorang karyawan memiliki kinerja baik jika mendapat motivasi finansial yang baik sebesar 97,4%. Hal ini diperoleh dari perhitungan berikut:

$$P(1) = \frac{e^{0,134 + 3,504 (1)}}{1 + e^{0,134 + 3,504 (1)}} = 0,9744$$

Pembahasan diatas menunjukkan adanya keunikan pada karyawan di Universitas Wiraraja Sumenep. Penelitian ini membuktikan bahwa sebagian karyawan di Universitas Wiraraja Sumenep bertanggung jawab

atas pekerjaannya sehingga bekerja tidak hanya dilakukan di jam kerja melainkan dikerjakan diluar jam kerja, bahwa diselesaikan dirumah. Salah satu yang memotivasi mereka untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya adalah motivasi finansial. Kemungkinan karena keyakinan serta rasa puas yang telah mereka rasakan akan motivasi nonfinansial yang telah mereka terima di Universitas Wiraraja.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan hasil sebagaimana uraian diatas yang dapat disimpulkan bahwa Data yang diperoleh dari sampel karyawan Universitas Wiraraja Sumenep menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mendapatkan motivasi yang baik, memiliki kedisiplinan serta kinerja yang baik. Analisis korelasi menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi vertikal dan kinerja, komunikasi horizontal dan kinerja, motivasi finansial dan kinerja, komunikasi nonfinansial dan kinerja, serta disiplin dan kinerja. Analisis regresi logistik menunjukkan bahwa hanya motivasi finansial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai odds rasio menunjukkan bahwa kecenderungan seorang karyawan yang mendapatkan motivasi finansial baik memiliki kinerja baik sebesar 33

kali lipat dibandingkan seorang karyawan yang tidak mendapatkan motivasi finansial yang baik. Fungsi peluang menunjukkan bahwa peluang seorang karyawan memiliki kinerja baik jika mendapatkan motivasi finansial baik sebesar 97%.

SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu dasar bagi pimpinan Universitas Wiraraja dalam membuat kebijakan terkait dengan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di universitas, memang penting sekali untuk memperhatikan segi kesejahteraan khususnya motivasi finansial yang sesuai, seperti pemberian gaji yang layak, insentif serta tunjangan sesuai porsi tugas karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, m. (2000). *Employee performance and discipline problem : A new approach*. canada: Industrial relations center (IRC) press.
- Alwiyah, A., Tahir, I. M., & Sayyida, S. (2016). Persepsi Dosen Terhadap Penelitian. *Prosiding Univeritas Wiraraja*.
- Aries, s. (2012). *pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan* . Semarang: Iniversitas Diponegoro.
- Azmi, N. S. (2016). Pengaruh komunikasi yang efektif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt langkat nusantara kepong . *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Vol.3 No.1* .
- Cangara, H. (2014). *pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2011). *aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Iskandar Muda, A. R. (2014). Factors influencing employees' performance : a study on the islamic banks in Indonesia. *International Journal of business and social science, vol 5, no.2* , 73-80.
- Jhon, N. (2011). Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja PT. Bemtoel Prima Bandar Lampung. *organisasi dan manajemen* .
- Kurniawan, E. Y. (2012). Pengaruh disiplin, motivasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Pupuk iskandar muda – aceh utara. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 162-182.
- Mangkanegara, a. (2009). *manajemen sumber daya manusia dan perusahaan*. bandung: PT. Remaja rosda karya.
- Mulyana, d. (2014). *komunikasi efektif*. bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murdiyanto, A. (2012). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy 29. *Jurnal Tema, Vol. 9, edisi 1* , 12-28.

- Musdalifah. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT catur putra harmonis Makasar. *Jurnal Ad'ministrare, vol.3, No.1* , 28-37.
- Normajatun, H. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan , Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin. *Jurnal As siyasah, Vol.1, No.1* , 12-17.
- Sayyida, S. (2014). Harapan, Kepuasan Dan Keluhan Terhadap Loyalitas Mahasiswa Di Universitas Wiraraja Sumenep. *Wacana Equilibrium, 2(1)*
- Tinei, n. (2000). *pengaruh motivasi finansial dan nonfinansial terhadap semangat kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan white rose hotel legian*. kuta: udayana.