

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat

Sri Mulyeni
Universitas Nasional Pasim

Abstract. As a service provider to the community, PT PLN (Persero) always develop them selves in order to provide better service to all stakeholders. The best service will be realized if employees have high performance. In the reality, the performance phenomenon of employees has not been optimal. Judging from human resource management, communication and work motivation are the variables that can affect employee performance. The purpose of this study to determine the effect of communication and work motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) Service Unit and Network Padalarang. Respondents were taken as many as 34 people, using questionnaire as an instrument to obtain data, and data analysis done descriptively and associative. The results obtained in this study is that if communication (X1) and work motivation (X2) increased then the tendency of employee performance (Y) to increase. In addition, there is influence of communication (X1) on employee performance (Y) positively and there is influence of work motivation (X2) on employee performance (Y) positively. Result of the research t test communication variable (X1) on employee performance (Y) and work motivation (X2) on employee performance (Y) has bigger value compared than. It can be concluded that H1 is accepted and Ho is rejected. Through simultaneous test, hail calculation is obtained that the value of Fcount is bigger than Ftable so that it can be concluded that H1 is accepted and Ho is rejected, which means that the independent variable of communication (X1) and work motivation (X2) are predictors simultaneously or together have significance with the dependent variable of employee performance (Y). Thus it can be concluded that employee performance is influenced by communication and work motivation.

Keywords: Influence, Motivation, Communication

Abstrak. sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat, PT PLN (Persero) selalu mengembangkan diri dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik kepada semua stakeholders. Pelayanan yang terbaik akan terwujud apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Fenomenanya kinerja pegawai belumlah optimal. Ditinjau dari manajemen sumber daya manusia maka komunikasi dan motivasi kerja merupakan variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang. Responden yang diambil sebanyak 34 orang, menggunakan angket sebagai instrumen untuk mendapatkan data, dan analisis data dilakukan secara deskriptif dan asosiatif. Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu jika komunikasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) dinaikkan maka kecenderungan kinerja karyawan (Y) menjadi meningkat. Selain itu, terdapat pengaruh komunikasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) secara positif dan terdapat pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara positif. Hasil penelitian uji t variabel komunikasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) maupun motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan t tabel. Ini dapat disimpulkan H₁ diterima dan Ho ditolak. Melalui pengujian secara simultan didapatkan hail perhitungan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan H₁ diterima dan Ho ditolak, yang artinya variabel bebas komunikasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) bersifat sebagai prediktors secara simultan atau bersama-sama memiliki signifikansi dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi kerja.

Kata kunci: Pengaruh, Komunikasi, Motivasi, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kebutuhan tenaga listrik di masa mendatang akan terus meningkat.

Untuk memenuhi permintaan kebutuhan tenaga listrik yang berkembang dengan pesat, PT PLN (Persero) sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan akan

menghadapi berbagai tantangan yang berat, seperti tuntutan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik, mutu produk yang lebih tinggi, dan mutu pelayanan yang lebih baik.

Kunci utama untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan memiliki informasi yang akurat melalui sarana komunikasi yang baik. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan PT. PLN Persero unit jaringan dan pelayanan padalarang komunikasi di lingkungan masih belum efektif terlihat dari karyawan masih belum dapat bekerja secara maksimal. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar karyawan, adanya perasaan tertekan dan sebagainya. Ketidakharmisan komunikasi ini, dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila dibiarkan akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori dari Wijaya (2012) yang menyatakan bahwa dengan komunikasi yang baik, maka ada beberapa hal yang menjadi pendorongnya yaitu koordinasi dalam melaksanakan tugas menjadi lebih baik, fungsi manajemen menjadi lebih baik, semangat karyawan yang mengikat akan meningkatkan energi dalam menyelesaikan tugas dengan tepat, cepat, efektif dan ringan hati.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Permasalahan yang timbul pada sektor ini adalah menurunnya motivasi kerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya sebagian pegawai terlambat datang dan pulang lebih awal, ijin, alpa dari jadwal kerja yang telah ditetapkan.

Dengan beberapa permasalahan yang timbul pada sektor sumber daya manusia tentunya akan banyak hal yang menjadi tolak ukur untuk dapat memberikan penilaian sudah tepatkah sumber daya manusia (karyawan) dengan kinerjanya di PT. PLN Persero UPJ Padalarang. Dengan demikian, penelitian akan meneliti pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Padalarang.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Padalarang.
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ

Padalarang.

Berdasarkan identifikasi masalah yang ditemukan, perlu kiranya penulis membatasi masalah yang akan diteliti, ini semata-mata dikarenakan oleh keterbatasan waktu dan agar lebih fokus, yaitu pada: Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Padalarang.

B. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan (Mulyadi 2001), komunikasi dapat diukur melalui indikator komunikasi pimpinan dengan bawahan, komunikasi pimpinan dengan pimpinan, komunikasi bawahan dengan bawahan.

Menurut Chung dan Megginson yang dikutip oleh Gomes (2003), menerangkan bahwa motivasi kerja adalah : “Tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang yang mengejar suatu tujuan dan berkaitan dengan kepuasan kerja dan performa pekerjaan” yang dapat diukur melalui indikator individual dan organisasi.

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kuantitas dan kualitas.

Selanjutnya penelitian Wijaya (2012) menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau variabel komunikasi masih konsisten berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti komunikasi merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) unit pelayanan dan jaringan padalarang kabupaten Bandung Barat, objek penelitian difokuskan pada komunikasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 34 orang. Penentuan sampel menggunakan metode sensus, metode sensus adalah metode pengambilan sampel penelitian secara keseluruhan yang berukuran 34 responden.

Metode penelitian kuantitatif ini menggunakan metode korelasional. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan maka data diolah dengan analisis regresi dengan menyajikan kuesioner. Melalui teknik dan metode ini dapat digambarkan kondisi karyawan PT PLN unit padalarang serta apa yang menjadi kendala atau permasalahan dan apa yang menjadi nilai lebih di tengah-tengah karyawan dalam menjalankan fungsinya dalam tanggung jawab secara profesional pada perusahaan dalam bentuk kinerja karyawan.

Adapun variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas atau variabel independen.
2. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat atau variabel

dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.11
Regresi Linear Antara Variabel Komunikasi (X1) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,353	,423		2,835	,021
KOMUNIKASI	,879	,135	,755	6,522	,000

Berdasarkan kesimpulan dari hasil tabel diatas maka didapat model persamaan regresi antara variabel komunikasi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut ini:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,353 + 0,879 \text{ Komunikasi}$$

- a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan kesimpulan dari hasil tabel di atas maka didapat nilai keeratan korelasi (R) yaitu sebesar 0,755 yang menunjukkan kadar

Tabel 4.12
Keeratan Korelasi (R) Variabel Komunikasi (X1) Dengan Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,571	,557	*****

pengaruh antara kedua variabel terkait adalah kuat. Dan variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh (R²) secara persentase dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57%.

Tabel 4.13
 Regresi Linear Antara Variabel Motivasi (X2) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)				2,389	,048
MOTIVASI KERJA		,197	,782	5,108	,004

Berdasarkan kesimpulan dari hasil tabel diatas maka didapat model persamaan regresi antara variabel motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut ini:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 1,166 + 0,614 \text{ Motivasi Kerja}$$

Model	R	R Square	Adjusted R Square 1,166	Std. Error of the Estimate *****
1	,755 ^a	,671	,557	

Tabel 4.14
 Keeratan Korelasi (R) Variabel Motivasi (X2) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Berdasarkan kesimpulan dari hasil tabel di atas maka didapat nilai keeratan korelasi (R) yaitu sebesar 0,755 yang menunjukkan kadar pengaruh antara kedua variabel terkait adalah kuat. Dan variabel komunikasi (X2) memiliki pengaruh (R2) secara persentase dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67%.

Tabel 4.15
 Regresi Linear Antara Komunikasi (X1), Variabel Motivasi (X2) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,286	,501		2,071	,047
KOMUNIKASI	,589	,188	,083	2,260	,032
MOTIVASII	,852	172	,732	4,959	,000

Berdasarkan tabel diatas maka terdapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,286 + 0,589 \text{ Komunikasi} + 0,852 \text{ Motivasi Kerja}$$

Tabel 4.16
 Keeratan Korelasi (R) Variabel Komunikasi (X1), Variabel Motivasi (X2) dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,572	,544	*****

- a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA

Berdasarkan kesimpulan dari hasil tabel di atas maka didapat nilai keeratan korelasi (R) yaitu sebesar

0,756 yang menunjukkan kadar pengaruh antara kedua variabel terkait adalah kuat. Dan variabel komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh (R²) secara persentase dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,2%.

Berdasarkan keterangan perhitungan pada tabel di atas di dapat t hitung pada uji parsial variabel Komunikasi (X1) sebesar 6,522. Sesuai dengan skala pengukuran dan syarat pengambilan keputusan di atas maka t tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,074, atau dengan tingkat signifikansi 0,01 adalah sebesar 2,819.

Berdasarkan keterangan perhitungan pada tabel di atas di dapat t hitung pada uji parsial variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 5,108. Sesuai dengan skala pengukuran dan syarat pengambilan keputusan di atas maka t tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,074, atau dengan tingkat signifikansi 0,01 adalah sebesar 2,819.

Tabel 4.17
Uji Simultan Hipotesis atau Uji F
ANOVA_b

model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,963	2	5,981	20,684	,000 ^a
Residual	8,965	31	,289		
Total	20,928	33			

Dengan melihat hasil uji pada tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Nilai F Hitung (20,684) > F Tabel (5,72) dengan derajat bebas pembilang 3 dan pembilang 96 pada α (0,05) sebesar 5,72
2. Maka H1 diterima dan H0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel bebas yaitu variabel komunikasi (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki signifikansi.

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel komunikasi (X1) signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian Nilai Nilai F Hitung (20,684) > F Tabel (5,72), sehingga jelas dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel motivasi kerja (X2) signifikansi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa terdapat pengaruh positif yang kuat antara komunikasi (X1), motivasi kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN unit pelayanan dan jaringan padalarang. Keeratan pengaruh antara komunikasi (X1), motivasi kerja (X2)

dengan kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang didapatkan melalui perhitungan korelasi antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,756.

Setelah melakukan penelitian dengan melalui prosedur ilmiah, maka ditarik kesimpulan bahwa ditemukan suatu pengaruh yang positif antar variabel bebas/ independent /predictors yaitu variabel komunikasi (X1), variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel terikat/ dependent yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan kembali bahwa semakin baik komunikasi (X1) maka semakin baik kinerja karyawan (Y) dan semakin baik motivasi kerja (X2) maka semakin baik pula kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pengujian korelasi mengenai hubungan komunikasi dan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi yang kuat. Mengacu pada hasil pengujian bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan akan baik apabila komunikasi berlangsung dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator komunikasi pimpinan dengan bawahan, komunikasi pimpinan dengan pimpinan serta komunikasi bawahan dengan bawahan.

Berdasarkan pengujian korelasi

mengenai variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi dengan kategori kuat. Mengacu pada hasil pengujian bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ketergantungan antara kinerja karyawan terhadap motivasi kerja. hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya, jika motivasi kerja menurun maka akan menimbulkan penurunan pada kinerja karyawan. Tetapi ketergantungan tersebut tidak menjadi hal yang mutlak dimana secara keseluruhan kinerja karyawan hanya ditentukan oleh motivasi kerja melainkan masih dipengaruhi oleh aspek-aspek lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja dalam kategori baik.

Berdasarkan pengujian korelasi mengenai hubungan variabel-variabel tersebut dapat diperoleh nilai korelasi dengan kategori sangat kuat. Mengacu pada hasil dan pembahasan, bahwa komunikasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Komunikasi dan motivasi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat secara optimal.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengolahan data yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan di PT. PLN Persero

unit pelayanan padalarang. Pengaruh positif tersebut dapat disimpulkan dan didapat dari hasil uji statistik yang menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan di PT. PLN Persero unit pelayanan dan jaringan padalarang. Keeratan pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan dapat dilihat pada besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang didapatkan melalui perhitungan korelasi antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,755. Nilai koefisien determinasi (Rsquare) adalah hasil yang didapat melalui hasil pengkuadratan dari nilai koefisien korelasi. Nilai yang telah didapat melalui hasil perhitungan diatas adalah 0,571. Hal ini menunjukkan bahwa 57% variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh faktor variabel komunikasi (X1) sedangkan sisanya 43% ditentukan oleh faktor lainnya.

2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. PLN Persero unit pelayanan dan jaringan padalarang. Pengaruh positif tersebut dapat disimpulkan dan didapat dari hasil uji statistik yang menjelaskan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan (Y) di PT. PLN Persero unit pelayanan dan jaringan padalarang. Keeratan pengaruh antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang didapatkan melalui perhitungan

korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,782. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah hasil yang didapat melalui hasil pengkuadratan dari nilai koefisien korelasi. Nilai yang telah didapat melalui hasil perhitungan diatas adalah 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa 67% variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh faktor variabel motivasi kerja (X_2) sedangkan sisanya 33% ditentukan oleh faktor lainnya.

3. Terdapat pengaruh positif antara komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan dengan kinerja karyawan (Y) pada karyawan di PT. PLN Persero unit pelayanan dan jaringan padalarang. Pengaruh positif tersebut dapat disimpulkan dan didapat dari hasil uji statistik yang menjelaskan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan di PT. PLN Persero unit pelayanan dan jaringan padalarang.

Keeratan pengaruh komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), dapat dilihat pada besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang didapatkan melalui perhitungan korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,756. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah hasil yang didapat melalui hasil pengkuadratan dari nilai koefisien korelasi. Nilai yang telah didapat melalui hasil perhitungan diatas adalah 0,572. Hal ini menunjukkan bahwa 57% variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh komunikasi (X_1),

motivasi kerja (X_2) sedangkan sisanya 43% ditentukan oleh faktor lainnya.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, berikut akan dikemukakan beberapa saran, yaitu:

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pimpinan dan para karyawan PT. PLN Persero unit pelayanan dan jaringan padalarang hendaknya menciptakan dan menjaga komunikasi, yang dapat dilakukan dengan membudayakan sapa dan salam ketika bertemu, karena hal tersebut akan mengurangi jarak antar sesama karyawan ataupun karyawan kepada atasan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penting agar pimpinan perusahaan lebih memperhatikan karyawan dan memberikan reward pada karyawan yang berprestasi agar motivasi semakin meningkat.
3. Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan manajemen ataupun kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks

- Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A.M. Kadarman. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas Bandung : Remaja Rosda Karya
- As'ad, Mohammad. 2005. Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty
- Bernardin, H. John and Russel, Joyce E. A.1993, Human Resource Management, New York : Mc Graw-Hill Inc.
- Bambang S. Soedibjo. 2013. Pengantar Metode Penelitian. Bandung: Universitas Nasional PASIM.
- Bovee, Courtland L. And Thill, John V. 1998. Business communication today (5rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Curtis, Dan B. et al. 2002. Komunikasi bisnis dan profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Daft, Richard L. 2003. Manajemen. Jakarta: Salemba Empat. Diterjemahkan oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina.
- Effendy. 1993. Ilmu komunikasi: Teori dan praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari, Penerbit Archan,. Jakarta Manajemen Sumber Daya Manusia,. Penerbit Archan,. Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Manulang. 2012. Manajemen Personal. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Marwansyah. 2001. Pengantar manajemen. Bandung: Politeknik Negeri Bandung.
- Mulyasa. 2004. Dasar Dasar Manajemen. Cetakan ketujuh belas, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Mulyadi, Deddy, M.A., Ph.D. 2001. Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murphy, Herta A. And Hildebrandt, W. Herbert. 1984. Effective business communication (4th ed.). Newyork: Mc.Graw Hill.
- Purwanto. 2003. Komunikasi bisnis. Jakarta: Erlangga.
- Putu Sunarcaya. 2008. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Journal asm.ac.id/ Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 5
- Rakhmat, Jalaluddin. 2004. Psikologi komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, Drs. 2004. Metode & teknik menyusun tesis. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Stoner, James AF. 2003. Manajemen Terjemahan Nanang Fatah, Jakarta; Intermedia
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen

- Sumber Daya Manusia. Cet 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudjana, HD. 2004. Manajemen Program Pendidikan, untuk pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber daya Manusia, Falah Production, Bandung.
- Sugiana, A. Gima. 2008. Metode Riset Bisnis dan Manajemen. Bandung: Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. 2004. Metodologi penelitian administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi
- Vardiyansah. 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wijaya, A., R. 2012. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). Jurnal Administrasi Bisnis. 1(1), 1-7