

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT SUTERA KABUPATEN PESISIR SELATAN****Salfadri; Nova Begawati; Cintia Wulandari**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang

Jl. Veteran Dalam No. 26B, Padang 25112

cintiawulandari08@gmail.comsalfadrisyamsuddin@gmail.combegawati@gmail.com**ABSTRAK**

Penelitian ini dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui indikator yang dominan pada variabel komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Populasi dalam penelitian sebanyak 39 orang dengan sampel menggunakan total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Indikator dominan pada variabel komunikasi adalah tingkat pemahaman pesan dengan tingkat capaian responden sebanyak 52%. Indikator dominan pada variabel motivasi adalah monetary motivational dengan tingkat capaian responden sebanyak 82%. Indikator dominan pada variabel kinerja adalah tingkat kehadiran dengan tingkat capaian responden sebanyak 85%. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terbukti dari hasil nilai t hitung dari variabel komunikasi adalah sebesar 2.486 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.02809. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.018 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terbukti dari hasil nilai t hitung dari variabel motivasi adalah sebesar 5.817 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.02809. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0.000

< 0.05 jadi H_0 ditolak H_a diterima. Komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terbukti dari hasil nilai F hitung 20.132 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.09 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0.000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0.05 atau 5%.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Kinerja.

THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN SILK OFFICE OF SOUTH PESISIR DISTRICT

Salfadri; Nova Begawati; Cintia Wulandari

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang

Jl. Veteran Dalam No. 26B, Padang 25112

cintiawulandari08@gmail.com

salfadrisyamsuddin@gmail.com

begawati@gmail.com

ABSTRAK

This research is entitled The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance at the Sutera Sub-district Office, Pesisir Selatan Regency. The purpose of this study was to determine the dominant indicators on the variables of communication, motivation and employee performance at the Sutera Sub-district Office, Pesisir Selatan Regency. To find out the effect of communication partially on the performance of the employees of the Sutera Sub-district Office, Pesisir Selatan Regency. To find out the effect of motivation partially on the performance of the employees of the Sutera Sub-district Office, Pesisir Selatan Regency. To determine the effect of communication and motivation simultaneously on the performance of the employees of the Sutera Sub-district Office, Pesisir Selatan Regency.

The data collection methods used in this research are field research and library research. The population in the study was 39 people with a sample using total sampling. Methods of data analysis in this study using descriptive analysis, multiple regression, coefficient of determination, and hypothesis testing t test and F test.

The results of this study indicate that: The dominant indicator in the communication variable is the level of understanding the message with the level of respondent achievement as much as 52%. The dominant indicator in the motivational variable is monetary motivational with a respondent's level of achievement as much as 82%. The dominant indicator in the performance variable is the attendance level with the respondent's achievement level of 85%. Communication partially has a positive and significant effect on performance. Evidenced by the results of the t value of the communication variable amounted to 2.486, which value is greater than the t table value of 2.02809. So that $t_{count} > t_{table}$ and the calculated sig value obtained is equal to 0.018 < 0.05 so H_0 is rejected H_a accepted. Motivation partially has a positive and significant effect on performance. Evidenced by the results of the t value of the motivation variable amounted to 5.817, which value is greater than the t table value of 2.02809. So that $t_{count} > t_{table}$ and the calculated sig value obtained is equal to 0.000 < 0.05 so H_0 is rejected H_a accepted. Communication (X_1) and motivation (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on performance. It is evident from the results of the calculated F value of 20,132 which is greater than the F table value of 4.09 and the sig value generated from the calculation is 0.000 which is smaller than the α used of 0.05 or 5%.

Keywords: Communication, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2017:8) sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dapat berkembang atau tidak tergantung kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan organisasi sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2017:10) sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin dengan persiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Bidang usaha yang memerlukan kinerja yang baik dari pegawainya adalah Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris daerah kabupaten/kota. Maka dari itu kinerja yang baik dari pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan sangat dibutuhkan demi mencapai tujuan dari adanya kecamatan. Pada tabel dibawah ini dapat kita lihat laporan kinerja pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan pada tahun 2020.

Tabel 1. Laporan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi
1	Persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu	%	95	97
2	Persentase lembaga kemasyarakatan yang aktif	%	95	100
3	Persentase tingkat keterwakilan lembaga masyarakat yang hadir dalam musyawarah kecamatan	%	95	100
4	Persentase sarana dan prasarana publik yang dibangun	%	95	100
5	Persentase keluhan atau pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti	%	95	96
6	Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan	Nilai	B	C
7	Persentase Temuan Inspektorat yang di tindaklanjuti	%	100	62,5

Sumber : Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan, 2021.

Pada tabel diatas terlihat bahwa tidak seluruh indikator kinerja utama yang mencapai target. Indikator Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan yang memiliki target mendapat nilai B namun hanya bisa mencapai nilai C.

Rendahnya pencapaian indikator ini disebabkan kurangnya pengetahuan dari pegawai dalam menyusun LKIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah) sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja dan tatacara revisi atas laporan kinerja pemerintah. Selanjutnya untuk indikator persentase temuan inspektorat yang di tindaklanjuti yang memiliki target 100 namun hanya mencapai 62,5. Pencapaian dibawah target ini karena belum didukung oleh program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan dengan kegiatan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD dan penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun. Sedangkan indikator lainnya telah melebihi target karena pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan selalu berusaha untuk memberikan kinerja yang terbaik dari dirinya masing – masing agar terciptanya pekerja yang handal dibidangnya. Kinerja yang sangat baik ini tentunya tidak dihasilkan begitu saja, ada beberapa faktor penunjang yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi sangat baik yang diantaranya adalah komunikasi antar pegawai dan motivasi yang diberikan.

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi atau faktor internal maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal tersebut misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk dapat menciptakan kinerja yang sangat baik seperti yang mayoritas tertera pada tabel 1.1, maka perlu diperhatikan beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi yaitu komunikasi antar pegawai dan motivasi yang diberikan.

Menurut Nurudin (2016:118) komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang disampaikan. Komunikasi merupakan suatu proses interaksi yang dilakukan dua makhluk hidup atau lebih, baik secara langsung atau media yang bertujuan untuk menyampaikan pesan serta pertukaran pikiran dan perasaan yang dapat dilakukan melalui isyarat, ungkapan emosi, tulisan dan lainnya. Namun, komunikasi yang paling efektif adalah berbicara. Pada dasarnya, komunikasi dilakukan secara verbal oleh dua belah pihak dilakukan lebih dari satu orang agar dapat dimengerti pesan yang disampaikan satu dengan yang lain. Tanpa adanya bahasa verbal antara kedua belah pihak (lebih dari satu orang), komunikasi satu dengan yang lain masih dapat dilakukan dengan cara menggerakkan tubuh dan menunjukkan sikap tertentu, seperti menggerakkan kepala keatas dan kebawah, menunjuk sesuatu dengan tangan, melambaikan tangan, mengangkat bahu, dan tersenyum. Hal seperti ini disebut sebagai komunikasi nonverbal.

Komunikasi yang terjadi pada pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan adalah komunikasi antar pimpinan dengan pegawainya terkadang kurang memadai. Karena perintah yang diberikan tidak berasal dari satu orang saja sehingga terkadang pegawai menjadi bingung untuk mengerjakan sesuatu. Hal ini menyebabkan miss komunikasi sering terjadi pada Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Maka dari itu pegawai selalu berusaha untuk memahami dan melaksanakan perintah yang diterima agar miss komunikasi antara pimpinan dengan pegawai jarang terjadi sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi lancar dan terkendali.

Selain komunikasi, motivasi juga salah satu faktor baik atau tidaknya kinerja pegawai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan motivasi

adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang yang perlu dipenuhi agar mereka bisa menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Motivasi yang diberikan kepada pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan adalah pegawai diberikan tunjangan dari kinerja atas jabatan yang mereka pikul. Selain itu, pegawai juga diberikan fasilitas untuk pergi studi banding di awal atau akhir tahun yang berlaku untuk keseluruhan pegawai tanpa memandang hasil kerjanya. Walaupun motivasi tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai namun, manajemen percaya bahwa melalui tunjangan dan studi banding ini maka pegawai bisa lebih bersemangat dalam bekerja atas apa yang telah mereka terima. Lebih lanjut, hasil penilaian kinerja yang saling diketahui pegawai, membuat seluruh pegawai lebih berlomba – lomba untuk meningkatkan kerjanya agar tidak menjadi bahan omongan atas hasil kinerja yang menurun atau berada dibawah kinerja pegawai lainnya.

Komunikasi dan motivasi merupakan beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai telah terlebih dahulu dilakukan oleh Norrlally Maulida (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bess Finance Banjarmasin yang mendapatkan hasil Komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Nuniek Dewi Pramanik (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Freelance di Jagoketik.com yang mendapatkan hasil Komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Indikator manakah yang dominan pada variabel komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan ?

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual diatas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ Diduga Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan
- H₂ Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan
- H₃ Diduga Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan penelitian lapangan dan penelitian pustaka. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuisioner dan wawancara. Jenis data adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 39 orang Pegawai dengan pengambilan sampel secara *total sampling* maka didapatkan sampel sebanyak 39 orang. Uji instrumen penelitian yang digunakan ada 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisa regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Hasil Dan Pembahasan Deskripsi Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin	
		Frequency	Percent
Valid	Pria	21	53.8
	Wanita	18	46.2
	Total	39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai laki – laki sebanyak 21 orang atau 53.8% lebih banyak daripada pegawai perempuan sebanyak 18 orang atau 46.2%. Hal ini dikarenakan pada penerimaan pegawai kantor camat Sutera Pesisir Selatan yang lulus tes lebih banyak laki – laki.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent
Valid	17 - 23 tahun	0	0.0
	24 - 30 tahun	9	23.1
	31 - 37 tahun	18	46.2
	38 - 44 tahun	9	23.1
	45 - 51 tahun	3	7.6
	Total	39	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai terbanyak berada pada rentang usia 31 – 37 tahun sebanyak 18 orang atau 46.2%. Hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja pada kantor camat Sutera Pesisir Selatan adalah pegawai yang telah berpengalaman dan masih produktif..

Analisa Deskriptif Variabel

1. Pada indikator kemudahan memperoleh informasi didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 48% dengan kategori cukup. Pada indikator intensitas komunikasi didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 49% dengan kategori cukup. Pada indikator efektivitas informasi didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 49% dengan kategori cukup. Pada indikator tingkat pemahaman pesan didapatkan rata – rata nilai TCR adalah 52% dengan kategori cukup. Dari data tersebut didapatkan bahwa tingkat capai responden tertinggi berada pada indikator tingkat pemahaman pesan yaitu sebanyak 52% dalam kategori cukup.
2. Pada indikator monetary motivational didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator non monetary motivational didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 79% dengan kategori baik. Dari data tersebut didapatkan bahwa tingkat capai responden tertinggi berada pada indikator monetary motivational yaitu sebanyak 82% dalam kategori sangat baik.
3. Pada indikator ketepatan penyelesaian tugas didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kesesuaian jam kerja didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 84% dengan kategori sangat baik. Pada indikator tingkat kehadiran didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 85% dengan kategori baik. Pada indikator kerjasama antar pegawai didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut didapatkan bahwa tingkat capai responden tertinggi berada pada indikator tingkat kehadiran yaitu sebanyak 85% dalam kategori sangat baik.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorecctedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari padaangka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N = 39$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,3160.

a. Uji Validitas Komunikasi (X_1)

Hasil uji validitas variabel komunikasi (X_1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r_{tabel} (0,3160), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Motivasi (X_2)

Hasil uji validitas variabel motivasi (X_2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,3160), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,3160), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,25$. Hasil uji reliabilitas seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas didapatkan nilai residual sebesar 0,282 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 39 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kualitatif**1. Analisa Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui

arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

Tabel 4. Coefficients

Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients
Model		B
1	(Constant)	15.337
	KOMUNIKASI	.260
	MOTIVASI	1.164

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 15,337 + 0,260 X_1 + 1,164 X_2$$

- 1) Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 15,337 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai komunikasi dan motivasi sama dengan nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 15,337. Dengan kata lain nilai kinerja tanpa komunikasi dan motivasi adalah sebesar 15,337.
 - 2) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,260, koefisien bernilai positif artinya antara variabel komunikasi dan kinerja berpengaruh positif. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel komunikasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,260. Kenaikan variabel komunikasi berakibat kenaikan pada variabel kinerja.
 - 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 1,164, koefisien bernilai positif artinya antara variabel motivasi dan kinerja berpengaruh positif. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 1,164. Kenaikan variabel motivasi berakibat kenaikan pada variabel kinerja.
2. Analisa Koefisien Determinasi
- Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari komunikasi (X₁) dan motivasi (X₂) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja (Y).

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b	
Model	Adjusted R Square
1	.502

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,502 atau 50,2%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen komunikasi (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap variabel dependen kinerja (Y) sebesar 0,502 atau 50,2%. Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang cukup terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.204
	KOMUNIKASI	.010
	MOTIVASI	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 39 - 2 - 1 = 36$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2.02809. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas diketahui sebagai berikut :

- Nilai t hitung dari variabel komunikasi adalah sebesar 2.486 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.02809. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah $0.018 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 - Nilai t hitung dari variabel motivasi adalah sebesar 5.817 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.02809. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

Tabel 7. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.376	2	298.188	20.132	.000 ^b
	Residual	533.214	36	14.811		
	Total	1129.590	38			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 20.132 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.09 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0.000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0.05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

Pembahasan

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Bangun (2018:205) yang mengatakan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai yang mana hubungannya positif. Lebih lanjut menurut Mangkunegara (2017:69) faktor kemampuan mempengaruhi kinerja seorang pegawai secara positif dimana kemampuan seorang pegawai untuk bisa menyampaikan informasi kepada pihak lainnya dengan efektif dan efisien. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kinerja pegawai meningkat. Sedangkan komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan konflik sehingga kinerja pegawai menurun.

Lebih lanjut hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofria Dewita (2020) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut penelitian oleh Ronny Isnaryanto (2020) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian penelitian oleh Irawan Noor (2020) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Nuniek Dewi Pramanik (2020) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Ikrar Potawari (2020) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Lina Gustiana Waruwu (2020) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Didi Wandu (2019) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Ong Choon Hee (2019) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai kantor camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017:69) mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai yang mana hubungannya positif. Lebih lanjut menurut Widodo (2015:133) yang mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai yang mana hubungannya positif. Pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi pegawai yang tinggi akan membawa dampak positif bagi organisasi dan meningkatkan daya saing para pegawai.

Lebih lanjut hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwin (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pustakawan. Lebih lanjut penelitian oleh Jentot Tugiyono (2019) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Magda Roza (2021) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Ronny Isnaryanto (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Nuniek Dewi Pramanik (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Ikrar Potawari (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Rahman Wahid Jailani (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Darmalis (2020) yang mengatakan bahwa motivasi

berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian oleh Riyan Saputra (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Terakhir penelitian oleh Yeti Kuswati (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai kantor camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian ini sesuai pendapat Bangun (2018:205) yang mengatakan komunikasi dan motivasi mempengaruhi kinerja secara positif. Lebih lanjut menurut Widodo (2015:133) yang mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai yang mana hubungannya positif. Kemudian menurut Mangkunegara (2017:69) faktor kemampuan mempengaruhi kinerja seorang pegawai secara positif dimana kemampuan seorang pegawai untuk bisa menyampaikan informasi kepada pihak lainnya dengan efektif dan efisien serta faktor motivasi mempengaruhi kinerja secara positif. Untuk memotivasi pegawai, Pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nuniek Dewi Pramanik (2020) yang mengatakan bahwa variabel komunikasi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Ikrar Potawari (2020) yang mengatakan bahwa komunikasi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penegakan Hukum Fungsi Lalu lintas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan bahwa komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai kantor camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator dominan pada variabel komunikasi adalah tingkat pemahaman pesan dengan tingkat capaian responden sebanyak 52%. Indikator dominan pada variabel motivasi adalah monetary motivational dengan tingkat capaian responden sebanyak 82%. Indikator dominan pada variabel kinerja pegawai adalah tingkat kehadiran dengan tingkat capaian responden sebanyak 85%.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil nilai t hitung dari variabel komunikasi adalah sebesar 2.486 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.02809. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.018 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil nilai t hitung dari variabel motivasi adalah sebesar 5.817 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.02809. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan

nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0.000 < 0.05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima.

4. Komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti dari hasil nilai F hitung 20.132 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.09 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0.000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 0.05 atau 5%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan dipengaruhi oleh Komunikasi dan motivasi yang diberikan instansi. Pada variabel komunikasi diperoleh tingkat capaian responden terendah pada indikator kemudahan memperoleh informasi sebanyak 49%. Hal ini mengindikasikan komunikasi pada kantor camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan belum efektif dan efisien dikarenakan informasi yang didapatkan tergolong tidak mudah. Untuk itu instansi perlu memperbaiki kondisi komunikasi yang ada dan meningkatkan lagi agar komunikasi yang ada di instansi bisa menjadi efektif dan efisien sehingga tujuan instansi bisa tercapai. Pada variabel motivasi tingkat capaian responden terendah pada indikator non monetary motivational sebanyak 79%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai belum merasa puas dengan jaminan – jaminan yang dijanjikan instansi seperti promosi jabatan. Untuk itu instansi perlu lebih meningkatkan motivasi yang diberikan dan memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa promosi jabatan bisa terjadi apabila kinerja mereka selalu meningkat dan didasarkan juga pada lama pegawai bekerja dan pendidikan terakhirnya. Pada variabel kinerja pegawai tingkat capaian responden terendah pada indikator kerjasama antar pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar pegawai yang masih rendah sehingga akan menghalangi kinerjanya. Untuk itu instansi perlu melakukan beberapa pendekatan agar tingkat rasa kekeluargaan pegawai meningkat sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan instansi. Secara periodik, kantor camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan dapat melakukan riset kepada pegawainya. Dengan melakukan riset tersebut diharapkan akan sangat membantu agar lebih peka dalam membaca kenaikan atau penurunan kinerja pegawai. Perubahan – perubahan yang terjadi tersebut dapat ditangkap dan dipahami oleh kantor camat Sutera Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga dapat memiliki kemampuan adaptasi secara cepat terhadap kondisi pegawai sekaligus mengevaluasi kinerja pegawai agar lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Ahmad, Tohardi. 2015. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alo, Liliweri. 2016. *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmalis. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Barat. *Matua Jurnal*. Vol 2 No 2 Hal 302 – 313.
- Daryanto. 2016. *Media Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Dharma, Surya. 2017. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Didi Wandu. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*. Vol 2 No 2 Hal 18 – 30.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung: Remaja Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo. Rosdakarya.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Erwin. 2020. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonder Trend Indonesia. *JURNAL EMBA*. Vol 8 No 3 Hal 144 – 153.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikrar Potawari. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penegakan Hukum Fungsi Lalulintas. *Jurnal Ilmu Kepolisian*. Vol 14 No 1 Hal 38 – 48.
- Irawan Noor. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol 8 No 2 Hal 104 – 117.
- Jentot Tugiyono. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Piramida Bandung. *TEDC*. Vol 13 No 3 Hal 267 – 275.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2016. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lina Gustiana Waruwu. 2020. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Pagai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Matua Jurnal*. Vol 2 No 3 Hal 183 – 194.

- Magda Roza. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Matua Jurnal*. Vol 3 No 1 Hal 151 – 166.
- Menanti Sembiring. 2017. Pengaruh Komunikasi Yang Efektif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. *Agrica*. Vol 10 No 1 Hal 86 – 94.
- Muhammad, Arni. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Edisi I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, S. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, Deddy. 2016. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nofria Dewita. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeakin Plastic Industry di Kota Batam. *Jurnal Pundi*. Vol 4 No 1 Hal 101 – 112.
- Noorially Maulida. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 2 No 1 Hal 12 – 23.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nuniek Dewi Pramanik. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Freelance di Jagoketik.com. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Manajemen*. Vol 1 No 3 Hal 213 – 226.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2017. *Komunikasi & Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nurudin. 2016. *Pengantar Komunikasi Massa*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ong Choon Hee. 2019. Exploring the Impact of Communication on Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. Vol 8 No 3 Hal 654 – 658.
- Priansa, Donni Junni. 2017. *Perancangan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta: Bandung.
- Rahman Wahid Jailani. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elang Perkasa Motor Padang. *Matua Jurnal*. Vol 2 No 2 Hal 334 – 345.
- Riyan Saputra. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Matua Jurnal*. Vol 2 No 4 Hal 211 – 234.
- Ronny Isnaryanto. 2020. Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Solo Murni Kiky Creative Product di Surakarta). *Jurnal Widya Ganecwara*. Vol 29 No 3 Hal 1 – 10.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suwatno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Werner J. Severin dan James Q. Tankard. 2016. *Teori Komunikasi, Sejarah, Metode dan Terapan di dalam Media Massa*. Cet. V. Edisi V. Jakarta: Kencana.
- Yeti Kuswati. 2020. The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*. Vol 3 No 2 Hal 995 – 1002.
- Yusmalinda. 2012. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo. *Tesis Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta*.