



**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
(Studi pada Pengurus Forum Komunikasi Mahasiswa Sumenep
(FKMS) Joko Tole UNISMA)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Ach Zainur Ridha
NPM. 21501081471



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2022**



**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
(Studi pada Pengurus Forum Komunikasi Mahasiswa
Sumenep (FKMS) Joko Tole UNISMA)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

**Ach Zainur Ridha
NPM. 21501081471**



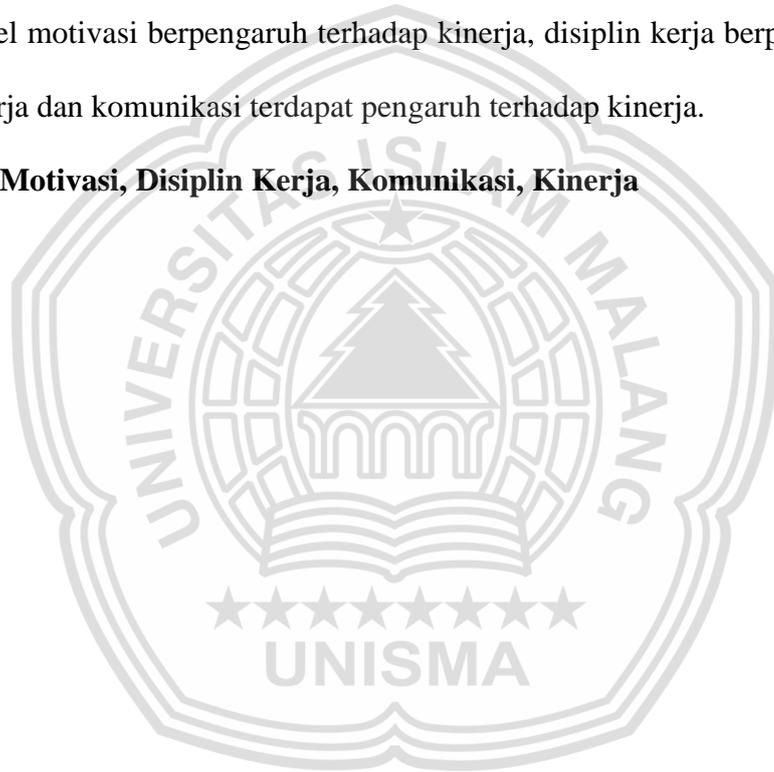
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja (variabel dependen), sedangkan variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan komunikasi. Hasil penelitian secara parsial menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan komunikasi terdapat pengaruh terhadap kinerja.

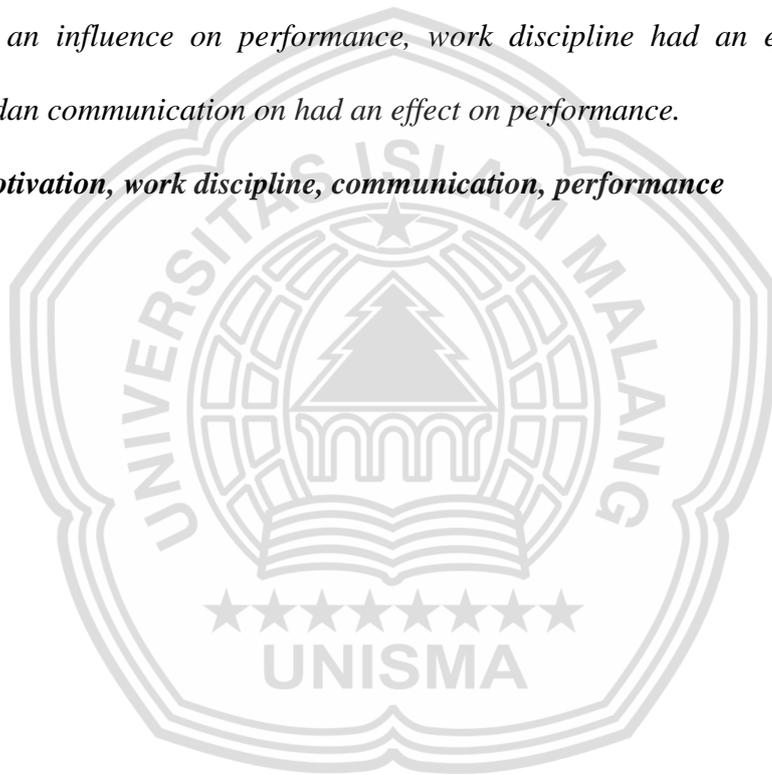
Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja



ABSTRACT

This purpose of this study was to analyze motivation, work discipline and communication on the performance of the FKMS Malang management. The variables used in this study are performance variables, namely (dependent variable), while the independent variables are the motivation, work discipline and communication. The results of the study partially concluded that motivation variable had an influence on performance, work discipline had an effect on performance dan communication on had an effect on performance.

Keywords: motivation, work discipline, communication, performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah untuk sekelompok individu untuk berinteraksi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan hasil yang memuaskan. Organisasi juga merupakan tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terkendali dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah hal yang sudah tidak asing lagi di kalangan masyarakat, terlebih lagi di kalangan mahasiswa yang benar-benar aktif dalam dunia kampus, apalagi mahasiswa yang sudah menyadari pentingnya organisasi untuk mengembangkan hardskillnya.

Pencapaian tujuan sebuah organisasi/perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif disebabkan karena pemimpin dan bawahan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah organisasi/perusahaan. Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama

dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu organisasi akan terbentuk di mana terdapat orang-orang berkumpul atau berkelompok, termasuk di lingkungan pendidikan. Bagi mahasiswa organisasi adalah sesuatu yang penting agar dapat berlatih tentang kepemimpinan, agar nantinya ketika sudah memasuki dunia kerja dapat mengimplementasikan apa yang sudah didapat di organisasi tersebut.

Organisasi juga merupakan wadah sumber daya manusia yang mempunyai pemikiran dan gagasan yang berbeda tetapi mempunyai suatu tujuan yang sama. Dalam hal ini yang menjadi pokok penting dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia, menurut Ismail (2010:111). Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Apalagi dalam organisasi non-profit sumber daya manusia merupakan elemen yang paling fundamental.

Tujuan organisasi merupakan tujuan kesuksesan dari masing-masing pengurus, yang dapat menjadi tolak ukur kesuksesan organisasi yaitu kinerja. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kesungguhan, pengalaman dan kecakapannya serta waktu yang tepat. Tercapainya tujuan organisasi dapat

dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut, mulai dari pemimpin dan pengurus dalam organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya motivasi, pendidikan, disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi, budaya, lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Di dalam penelitian ini hanya akan difokuskan pada faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan komunikasi.

Motivasi kerja merupakan sikap mental maupun kondisi seseorang di mana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga akan berpengaruh kepada pekerjaannya. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan suatu kontribusi untuk mendorong seseorang agar dapat bekerja lebih baik guna mencapai tujuan yang diharapkan (Saripuddin & Handayani, 2017). Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga dapat disebut sebagai pendorong, keinginan dan pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seorang termotivasi dan bersemangat dalam bersemangat serta memenuhi dorongan diri sendiri (Maruli, 2020:56). Motivasi merupakan alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu hal yang diberikan oleh satu pihak kepada pihak yang lainnya agar pihak tersebut bergerak, terpengaruh baik melakukan sesuatu maupun tidak melakukan sesuatu (Duha, 2020:42).

Motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik seorang pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mendapatkan hasil yang memuaskan untuk kebaikan suatu perusahaan. Motivasi yang baik juga perlu disiplin kerja yang bagus, dengan adanya motivasi secara tidak langsung bahwa akan mempengaruhi disiplin kerja yang baik.

Menurut Rivai et. al. (2011:549) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan karyawan merupakan suatu kemutlakan, karena mereka merupakan ujung tombak dalam setiap pelayanan yang dapat memberikan kepuasan/layanan prima. Kedisiplinan karyawan perlu penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerja seorang karyawan itu sendiri. Begitu besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja, kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit karyawan yang tidak disiplin terhadap jam kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja dan pelayanan yang kurang maksimal.

Untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, seorang karyawan tidak memiliki keterampilan tetapi juga memiliki keinginan dan kegairahan serta kedisiplin kerja. Pembahasan dari kerja karyawan dalam sumber daya manusia berangkat dari pandangan tidak ada manusia yang sempurna yang luput dari kesalahan oleh sebab itu setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu interaksi antara pemimpin dan pengurus, serta pengurus dengan sesama pengurus (Supardi, 2012:9). Komunikasi yang baik harus terbangun dalam organisasi maupun perusahaan, dalam mengerjakan tugasnya, pengurus dapat harus dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama pengurus, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi memang sangat mudah dilakukan, akan tetapi tidak semua individu dapat membangun komunikasi dengan baik.

Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Menurut Wiryanto dan Romli (2014:79) komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal yaitu komunikasi yang telah disetujui organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, pernyataan, pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang telah disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Terkait objek penelitian di sini akan menggunakan Forum Komunikasi Mahasiswa Sumenep (FKMS) Joko Tole UNISMA. Kepengurusan FKMS Joko Tole UNISMA mempunyai masa kepengurusan selama satu periode yaitu satu tahun. FKMS Joko Tole UNISMA ini mempunyai kewajiban meningkatkan kemampuan dan kualitas dari mahasiswa asal Kabupaten Sumenep tersebut. Dalam proses berjalannya ORDA FKMS Joko Tole UNISMA selama satu periode seharusnya pemimpin dan pengurus dapat bekerja sama dalam menjalankan program kerja yang sudah dirancang di awal, namun seringkali terdapat kendala yang tidak dapat dihindari. Kinerja yang kurang maksimal dan menurunnya

semangat dari pengurus merupakan salah satu kendala yang harus dihadapi. Kendala tersebut semakin terlihat ketika sudah memasuki pertengahan periode kepengurusan, banyak pengurus yang tidak aktif dan program kerja tidak berjalan dengan semestinya.

Maka dari itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Pengurus Forum Komunikasi Mahasiswa Sumenep (FKMS) Joko Tole UNISMA)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, penulis merumuskan penelitiannya dalam rumusan masalah dibawah ini, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi terhadap kinerja pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah wawasan untuk peneliti sendiri dan para pembaca tentang sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pengurus FKMS Joko Tole UNISMA sebagai pertimbangan untuk menyesuaikan motivasi, disiplin kerja dan komunikasi sebagai suatu acuan pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
3. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, sehingga diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kesimpulan Deskriptif

1. Motivasi dicerminkan oleh pernyataan Adanya fasilitas di ruang komisariat, termasuk wifi dan perlengkapan lainnya serta pembagian tugas yang sesuai minat dan kemampuan masing-masing pengurus dapat menunjang kinerja dalam sebuah organisasi.
2. Disiplin Kerja dicerminkan oleh pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu dalam setiap pelaksanaan kegiatan, Saya berusaha sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaan, Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan, Saya taat pada peraturan organisasi yang telah disepakati bersama” yang dapat disimpulkan bahwa pengurus organisasi memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Komunikasi dicerminkan oleh Komunikasi dalam organisasi berjalan dengan baik dari pimpinan ke pengurus, Komunikasi di dalam organisasi berjalan dengan baik.
4. Kinerja dicerminkan oleh pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti, Saya selalu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, Kami selalu bersama-sama saat menjalankan tugas

organisasi, Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab.

- b. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
- c. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus FKMS Joko Tole UNISMA.
- d. Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja FKMS Joko Tole UNISMA.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

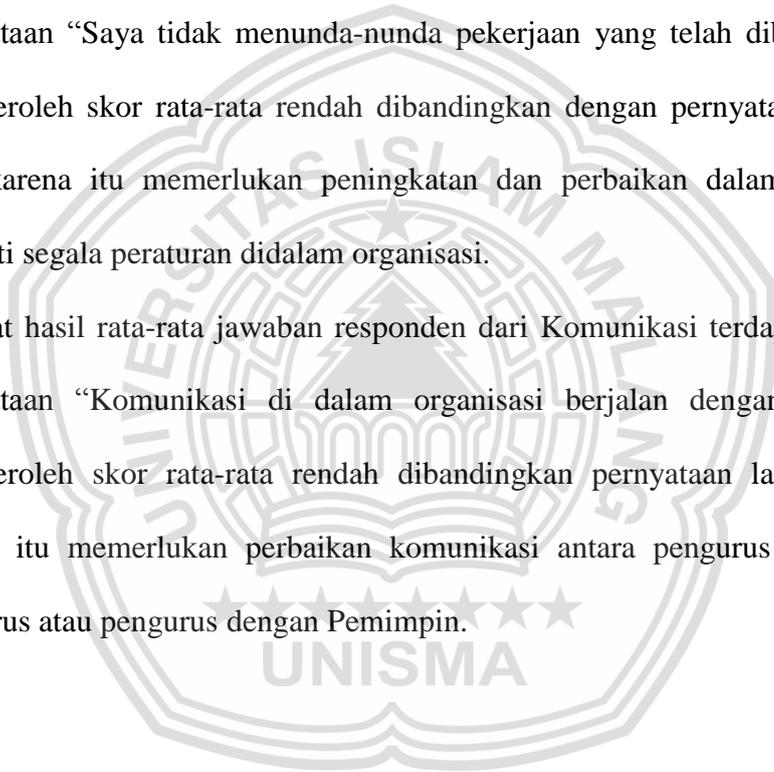
- a. Variabel yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Kinerja.
- b. Penelitian ini dilakukan terhadap FKMS Joko Tole UNISMA sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh FKMS Joko Tole UNISMA, namu juga dapat referensi bagi FKMS Komisariat lain.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- a. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Kinerja memperoleh skor rata-rata rendah, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi pemahaman organisasi dan peningkatan pola komunikasi yang baik.

- b. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Motivasi terdapat item pernyataan “Mendapatkan penghargaan atas tugas yang telah dilaksanakan” memperoleh skor rata-rata rendah dibandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan dari sifat seorang pemimpin untuk merasakan terhadap masalah yang menimpa bawahan.
- c. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Disiplin Kerja terdapat item pernyataan “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan” memperoleh skor rata-rata rendah dibandingkan dengan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan peningkatan dan perbaikan dalam dalam menaati segala peraturan didalam organisasi.
- d. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Komunikasi terdapat item pernyataan “Komunikasi di dalam organisasi berjalan dengan baik.” memperoleh skor rata-rata rendah dibandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan komunikasi antara pengurus dengan pengurus atau pengurus dengan Pemimpin.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM Yogyakarta.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. CV. BudiUtama.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arep, Ishak, & Tanjung, H. (2004). *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo.
- Arifin, Rois dkk. (2017). *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. 2017. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Arikunto Suharsimi. (2003). *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bahri, S., & Afandi, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bejo Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulis Ilmia Aqli.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*.
- Dhohiri, T. R., Wartono, W., Santoso, A., & Zuhro. (2007). *Sosiologi 1*. Ghalia Indonesia.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. CV. Budi Utama.
- Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

- Eugene Mc Kenna, Dan Nic Beech. (1995). *The Essence of Human Resource Management*, Prentice Hall International, Alih Bahasa: Totok Budi Santoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Fahmi. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, James, L.. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haryani. (2010). *Ananlisi Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa Mandiri Pratama*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13 (1): h: 40-45.
- Hasibuan,SP. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta. CV. Mas Agung
- Hutabarat, Maringot Tua. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Deli Serdang*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ismail. (2011). *Akuntansi Bank: Teori dan Aplikasi dalam Rupiah*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana. Jakarta Barat: PT Indeks
- Jufrizen. (2017). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan*. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada

- Lestari, E. T. (2020). *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi*. CV. Budi Utama.
- Luluk. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Kinerja.
- Mangkunegara, Anwar P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo.
- Mufarozi, Hakiki (2019) *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Regional Surabaya)*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- Nitisemoto, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia: manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pace, R wayne dan Faules, Don F. (1998). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purba, Amir, dkk. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Pustaka Bangsa Perss, Medan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Romli. (2019). Pengaruh dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja. Skripsi
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, sondang. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Silalahi, Moses Partogi (2018) *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Ke 1. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2012). *Sistem Operasi Andal Android*, Soft cover, Gramedia Direct
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber DManajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. PT. Revika Aditama.
- Tampubolon, Biatna.D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal standardisasi*. No.9. Hal: 106-115.
- Thoha Miftah. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. Gramedia
- Wiyadi, Joko. 2009. Pengaruh Motivasi, Perilaku Karier terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Gunung Kidul. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 13 No.1, April 2009. Halaman 77-92