

**PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG
KANTOR KEBUN GOHOR LAMA**

¹⁾Nurul Azmi

²⁾Hery Syahrial,

¹⁾Mahasiswa Universitas Medan Area

²⁾Dosen Universitas Medan Area

ABSTRACT

This research aims to determine : 1)The effect of Effective Communication on Performance Employee in PT Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama. 2) The effect of Motivation on Performance Employee in PT Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama. 3) The effect of Effective Communication and Motivation on Performance Employee in PT Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama. The Types of this research is associative research. Analysis technique of this research is multiple regression analysis. Population of this research are the 56 employees at PT Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama. The technique of sampling used boring sampling. This research data sourced from primary data and process data collection using questionnaires. The result of this research are : As partially effective communication variable has positive effect and significant on performance employee variable, on the value of partial test is $(3.807 > 1.674)$. Motivation variable has positive effect and not significant on performance employee variable, on the value of partial test is $(1.082 < 1,674)$. And as simultantly effective communication and motivation have positive effect and significant on performance employee, on the value of simultantly test is $(13.735 > 3.17)$.

Keyword : *Effective Communication, Work Motivation, Performance Employe.*

A. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan berperan sangat penting dalam mencapai keberhasilan tujuan dalam suatu perusahaan, karena kinerja karyawan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik dapat membawa perusahaan kepada kemajuan yang positif, begitu pula sebaliknya karyawan yang berkinerja buruk akan berakibat kemerosotan bagi perusahaan. Karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan, karena tiap-tiap bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan akan menghasilkan perolehan kinerja yang besar bila diukur secara keseluruhan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan, dan motivasi yang tinggi, baik itu pemimpin, ataupun setiap karyawan yang akan membawa perusahaan mencapai tujuannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Mangkunegara (2005:16-17) menyatakan ada dua faktor penentu kinerja, yaitu : faktor individu yang melingkupi potensi seorang individu, seperti integritas yang tinggi dan konsentrasi yang baik, dan faktor lingkungan organisasi yang melingkupi jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja, peluang berkarir, dan fasilitas kerja yang memadai. Sedangkan menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005:235) kinerja terbaik ditentukan oleh tiga faktor, yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungan pekerjaan.

PT. Langkat Nusantara Kepong Kebun Gohor Lama merupakan anak cabang dari PTPN II yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Adapun masalah kinerja pada PT Langkat Nusantara Kepong seperti pekerjaan yang tidak selalu selesai tepat waktu, dan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Sedangkan masalah komunikasi pada PT Langkat Nusantara Kepong seperti terjadinya *mis*-komunikasi antara atasan dan karyawan diantaranya masih adanya kesalahpahaman karyawan dalam memahami perintah dari atasan. Untuk motivasi kerja permasalahannya adalah seperti kurangnya dorongan kerja dari atasan dan kondisi peralatan yang kurang terawat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Gohor Lama?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Gohor Lama?
3. Apakah komunikasi yang efektif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Gohor Lama?

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

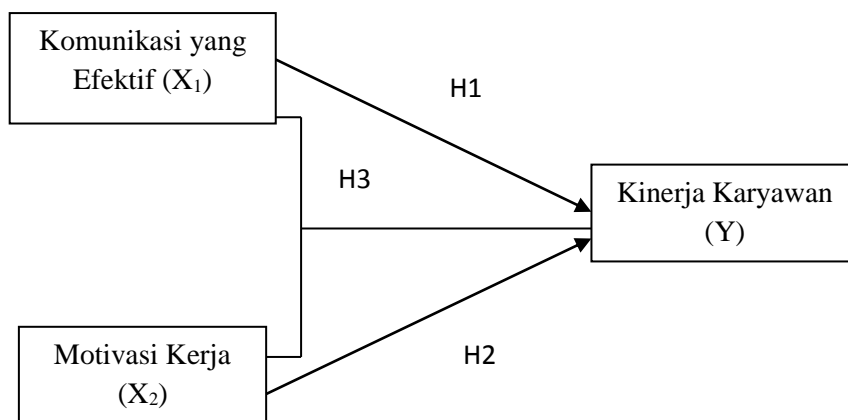
Beberapa penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi yang Efektif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja antara lain : Pada tahun 2014 penelitian yang dilakukan oleh Agus Syaiful Amrhy dengan judul “Pengaruh Komunikasi yang efektif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BANK BTPN area Semarang” diketahui bahwa Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rangga Mahardika, dkk dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang” diketahui bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pada tahun 2014 penelitian yang dilakukan Taufik Rachim dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober Bandung” diketahui bahwa Komunikasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008 : 54) Kerangka Konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Komunikasi yang Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Gohor Lama.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Gohor Lama.
3. Komunikasi yang Efektif dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) Kebun Gohor Lama.

B. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2007:120). “Sampel penelitian adalah apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan populasi. Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel dalam penelitian ini merupakan populasi, yaitu seluruh karyawan dan karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong (LNK) sebanyak 56 orang karyawan. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 1
Defenisi Operasional

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala Ukur |
|----|---|--|---|------------|
| 1. | Kinerja Karyawan (Y) | Tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Payaman Simanjuntak dalam Veithzal, 2014:406). | - Efektifitas - Tanggung Jawab - Disiplin | Likert |
| 2. | Komunikasi yang Efektif (X ₁) | Komunikasi yang berusaha memilih cara yang tepat agar gambaran dalam benak dan isi kesadaran dari komunikator dapat dimengerti, diterima bahkan dilakukan oleh komunikan (Walter Lippman dalam Efendy, 2005:11). | - Pemahaman - Hubungan yang makin baik - Tindakan | Likert |
| 3. | Motivasi Kerja (X ₂) | kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2011:373). | - Tunjangan - Pengakuan atas prestasi - Kondisi kerja | Likert |

Jenis Data

Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data berupa gambaran umum pada PT Langkat Nusantara Kepong (LNK).

C. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan realibilitas pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan sejenis yang juga dalam bidang perkebunan. Untuk uji validitas dan realibilitas awal, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 20 orang responden awal diluar sampel. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 22.00* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- c. Nilai $r \text{ hitung}$ dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Tahap survei kuesioner berisikan 18 pernyataan yang terdiri dari variabel bebas yaitu komunikasi yang efektif, motivasi kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil validitasnya sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Validitas Komunikasi yang Efektif
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | R _{tabel} | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| KE1 | 21.45 | 4.261 | .498 | .456 | .767 |
| KE2 | 21.45 | 4.050 | .481 | .456 | .775 |
| KE3 | 21.20 | 4.168 | .603 | .456 | .745 |
| KE4 | 21.55 | 4.366 | .533 | .456 | .761 |
| KE5 | 21.20 | 3.853 | .618 | .456 | .738 |
| KE6 | 21.65 | 4.029 | .535 | .456 | .759 |

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 butir pernyataan pada variabel komunikasi yang efektif memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 butir pertanyaan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3
Uji Validitas Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | R _{tabel} | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| M1 | 21.20 | 4.379 | .590 | .456 | .765 |
| M2 | 20.95 | 5.418 | .622 | .456 | .746 |
| M3 | 20.85 | 5.187 | .642 | .456 | .738 |
| M4 | 21.10 | 5.779 | .506 | .456 | .771 |
| M5 | 20.50 | 5.947 | .515 | .456 | .771 |
| M6 | 20.90 | 5.674 | .481 | .456 | .776 |

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 butir pertanyaan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4
Uji Validitas Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | R _{tabel} | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| K1 | 21.10 | 6.305 | .678 | .456 | .794 |
| K2 | 20.95 | 6.787 | .590 | .456 | .812 |
| K3 | 20.80 | 5.958 | .683 | .456 | .792 |
| K4 | 20.70 | 7.379 | .478 | .456 | .832 |
| K5 | 20.90 | 5.358 | .671 | .456 | .802 |
| K6 | 21.05 | 6.682 | .604 | .456 | .809 |

Tabel diatas menunjukkan bahwa 6 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 butir pertanyaan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 22.00* dan dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*, yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut adalah hasil nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Komunikasi yang Efektif, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan):

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel Y, X₁, dan X₂

| Variabel | Cronbach's Alpha | Status |
|-------------------------|------------------|----------|
| Komunikasi yang Efektif | 0,790 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,793 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,835 | Reliabel |

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 10,352 + 0,442 X_1 + 0,137 X_2 + e$$

Tabel 6
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.352 | 3.006 | | 3.444 | .001 |
| X ₁ = Komunikasi yang Efektif | .442 | .116 | .498 | 3.807 | .000 |
| X ₂ = Motivasi Kerja | .137 | .127 | .141 | 1.082 | .284 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (*independent*) yaitu komunikasi yang efektif (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Gohor Lama dilakukan dengan menggunakan tabel *coefficient*.

Tabel 7
Uji Signifikan Parsial (Uji t)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.352 | 3.006 | | 3.444 | .001 |
| Komunikasi yang Efektif | .442 | .116 | .498 | 3.807 | .000 |
| Motivasi Kerja | .137 | .127 | .141 | 1.082 | .284 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi di atas, diperoleh :

1. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi yang efektif adalah sebesar 0,442 bernilai positif (+), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,807 > 1,674$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Gohor Lama.
2. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,137 bernilai positif (+), nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,082 < 1,674$) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas ($0,284 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Gohor Lama.

b. Uji F

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X_1 , X_2 , berupa komunikasi yang efektif dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 8
Uji Signifikan Simultan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 91.336 | 2 | 45.668 | 13.735 | .000 ^b |
| | Residual | 176.218 | 53 | 3.325 | | |
| | Total | 267.554 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi yang Efektif

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,735 > 3,17$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu X_1 , dan X_2 berupa komunikasi yang efektif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Langkat Nusantara Kepong Kebun Gohor Lama.

D. KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi yang efektif (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti apabila Komunikasi yang efektif dinaikkan maka Kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama juga akan meningkat.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,284 > 0,05$. Hal ini berarti apabila motivasi kerja diperbaiki maka kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama juga akan meningkat tetapi tidak signifikan.
3. Secara simultan dinyatakan komunikasi yang efektif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong Kantor Kebun Gohor Lama.

Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah :

1. Untuk variabel komunikasi yang efektif, sebaiknya perusahaan lebih membangun komunikasi yang baik dan terbuka antara atasan pada bawahan ataupun antar sesama karyawan. Komunikasi yang baik dan saling terbuka mengenai pekerjaan sangatlah penting untuk diterapkan, karena hal ini bukan hanya menyangkut pada kepentingan pribadi, tetapi pada kepentingan kinerja bersama dan keberhasilan perusahaan.
2. Untuk variabel motivasi kerja, sebaiknya atasan memberikan apresiasi terhadap prestasi karyawannya dalam berkinerja. Memberikan bonus, promosi, ataupun perhatian yang sederhana seperti mengucapkan terimakasih, memuji, dan tersenyum akan membuat karyawan merasa dihargai usahanya dan merasa dibutuhkan bagi perusahaan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai komunikasi yang efektif, motivasi kerja dan kinerja, sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.M., Sardiman, 2007, **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar**, PT Grafindo, Jakarta.
- [2] Arikunto Suharsimi, 2007, **Manajemen Penelitian**, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- [3] AW, Suranto, 2010, **Komunikasi Sosial Budaya**, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- [4] Brantas, 2009, **Dasar-dasar Manajemen**, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [5] Daft, Richard L., 2011, **Era Baru Manajemen**, Terjemahan, Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita, Salemba, Jakarta.
- [6] Daryanto, 2011, **Ilmu Komunikasi**, PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, Bandung.
- [7] Effendy, O.U, 2005, **Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek**, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung
- [8] Ghozali, Imam, 2005, **Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS**, Edisi ketiga, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [9] _____, 2006, **Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS**, Edisi ketiga, Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [10] Gomes, Faustino Cardoso, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Andi, Yogyakarta
- [11] *Hasibuan, Malayu S.P, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- [12] Iskandar, 2008, **Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif**, Gaung Persada Press, Jakarta.
- [13] Jalaludin, Rakhmat 2007, **Psikologi Komunikasi**, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [14] Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005, **Perilaku Organisasi**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [15] Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [16] _____, 2005, **Evaluasi Kinerja SDM**, Refika Aditama, Bandung.
- [17] Nawawi, Ismail, 2013, **Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja**, Penerbit Kencana, Jakarta.

- [18] Noor, Juliansyah, 2013, **Penelitian Ilmu Manajemen**, Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- [19] Prawirosentono, Suyadi, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan**, BPFE, Yogyakarta.
- [20] Rivai, Veithzal dkk, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**, Edisi ketiga, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- [21] Robbins, Stephen P, 2006, **Perilaku Organisasi, PT Indeks**, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- [22] Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A., 2009, **Perilaku Organisasi**, Buku Satu, Salemba Empat, Jakarta.
- [23] Rogers dan Kincaid, 2005, **Communication for Social Change** , Mazi Article.
- [24] Subekhi, Akhmad dan Jauhar Mohammad, 2013, **Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi**, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- [25] Sugiyono, 2008, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [26] _____, 2011, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Alfabeta, Bandung.
- [27] Sule, ET dan Saefullah, Kurniawan, 2005 **Pengantar Manajemen**, Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- [28] Supratiknya, A. 2010, **Komunikasi Antarpribadi Tinjauan Psikologis**, Kanisius, Jogjakarta.
- [29] Teguh, Muhammad, 2014, **Metode Kuantitatif Untuk Analisis Ekonomi dan Bisnis**, Rajawali Pers, Jakarta.
- [30] Wibowo, 2013, **Manajemen Kinerja**, Edisi keempat, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

JURNAL DAN SKRIPSI:

- [1] Agus Syaiful Amrhy, 2014, Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang), Universitas Dian Nuswantoro, Jurnal, www.eprints.dinus.ac.id/jurnal_13351, diakses pada 20 November 2015
- [2] Eka Prasetya, Dodi, 2006, **Analisis Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (Studi Kasus Kelapa Sawit (PKS) PT Milano Aek Batu, Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara)**, Skripsi, Program Ekstensi Manajemen Agribisnis, Fakultas Pertanian, IPB, Bogor
- [3] Rangga Mahardhika,dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) , **Jurnal Administrasi Bisnis**, Volume 4 Nomor 2, Universitas Brawijaya Malang
- [4] Taufik Rachim, 2014, Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober, **3rd Economics & Business Research Festival**, Universitas Kristen Satya Wacana