

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA KEPRI
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

DINDA EL VIRA

NIM : 17612043



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA KEPRI
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH:

DINDA EL VIRA

NIM : 17612043

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PDAM TIRTA KEPRI TANGJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Oleh :

NAMA : Dinda El Vira

NIM : 17612043

Menyetujui

Pembimbing pertama

Pembimbing kedua

Armansyah, SE., MM.

NIDN. 1010088302/ Asisten Ahli

Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M

NIDN. 1029127202/ Lektor

Menyetujui

Ketua Program Studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

NIDN. 1002078602/ Lektor

Skripsi Berjudul
PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI PDAM TIRTA KEPRI TANGJUNGPINAG

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

DINDA EL VIRA
NIM : 17612043

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian pada Tanggal
Enam Belas Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Armansyah, SE., MM.

NIDN. 1010088302/ Asisten Ahli

Risnawati, S.Sos., M.M.

NIDN. 1025118803/ Asisten Ahli

Anggota

Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

NIDK. 8818010016/ Lektor

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA

NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Dinda El Vira
Nim : 17612043
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.11
Program studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai Di PDAM Tirta Kepri
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian ini saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021

Penyusun

DINDA EL VIRA

NIM : 17612043

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmannirrahiim Alhamdulillahirobbil'alamiin puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahkan rahmat-nyalah sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik dan segala kekurangan. Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Alla SWT karena saya berada disekeliling orang-orang yang berarti, peduli dan juga memberikan semangat kepada saya hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Keluarga

Terimakasih kepada ibu abang-abang dan kakak-kakak saya yang sudah mendoakan, memberikan semangat dan dukungan kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini hingga mendapatkan gelar S1. Semoga ini langkah awal untuk membuat kalian bahagia.

Teman-teman

Terima kasih banyak kepada astri, riki, eka dan juga intan shafa permatasari, S.H. yang sudah mensupport saya untuk menyelesaikan skripsi hingga sampai mendapatkan gelar, terima kasih juga telah membantu, memberikan saran dan masukannya.

HALAMAN MOTTO

“ Tidak ada manusia yang diciptakan sama.

Juga sama halnya dengan tujuan, waktu dan pencapaian.

Melihat yang lain sudah sampai di garis akhir pencapaian, bukan berarti kita kalah. Kita hanya belum sampai. Yang terpenting adalah terus berjalan dan berdoa, tanpa perlu melihat kebelakang mundur. ”

(K.F)

Kadang kita terlalu sibuk
mengejar mimpi dan masa depan,
hingga kita lupa untuk
mensyukuri dan menyadari apa yang sudah kita
miliki sekarang

(K.F)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT serta rahmat dan anugerah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan berjudul “ **Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang**” yang merupakan salah satu syarat unuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Adapun tujuan penulis skripsi ini adalah memperoleh gelar Sarjana ekonomi jurusan manajemen. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih ini penulis berikan kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi septi Haryanti, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen

6. Bapak Armansyah, S.E., MM. selaku dosen pembimbing I yang telah yang telah senantiasa meluangkan waktunya dan memberi arahan dalam bimbingan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik.
7. Ibu Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M selaku dosen pembimbing II yang sudah memberikan masukan dan memberikan arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staff STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta membantu selama perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu kandung saya yang telah mendoakan saya dan mendukung saya sampai saat ini.
10. Abang dan Kakak saya yang telah mendoakan saya ,mendukung saya dan memberikan semangat agar tidak menyerah Pihak Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang yang telah membantu dan juga bersedia untuk menjadi objek dalam penelitian ini.
11. Alvin Pebri Kurniawan yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam membuat skripsi ini hingga selesai.
12. Teman saya Intan shafa Permata Sari, S.H yang selalu memberikan semangat, dukungan dan juga memberikan masukan agar skripsi ini dapat selesai.
13. Eka Zunita Sari yang selalu memberikan semangat dan juga dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, arahan, saran dan krtitik yang membangun sehingga proposal usulan penelitian ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan baik.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah inggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2021

Penulis

DINDA EL VIRA

NIM : 17612043

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... VIII

DAFTAR ISI..... X

DAFTAR TABEL..... xiv

DAFTAR GAMBAR..... xv

DAFTAR LAMPIRAN..... xvi

ABSTRAK..... xvii

ABSTRACT..... xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 5

1.3 Tujuan Penelitian..... 5

1.4 Kegunaan Penelitian..... 6

1.5 Sistematika Penulisan..... 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8

2.1 Tinjauan Teori 8

2.1.1 Manajemen 8

2.1.2 Sumber Daya Manusia 9

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 10

2.1.3.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia..... 12

2.1.3.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Komunikasi	14
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi	14
2.1.4.2 Proses Komunikasi	15
2.1.4.3 Hambatan – Hambatan Komunikasi	15
2.1.4.4 Fungsi Komunikasi	16
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Komunikasi	16
2.1.5 Motivasi	17
2.1.5.1 Pengertian Motivasi	17
2.1.5.2 Tujuan Motivasi	19
2.1.5.3 Faktor – Faktor Pemberian Motivasi	19
2.1.5.4 Fungsi Motivasi	20
2.1.5.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Motivasi	22
2.1.6 Kinerja.....	22
2.1.6.1 Pengertian Kinerja	22
2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	23
2.2 Kerangka pemikiran	24
2.3 Hipotesis	25
2.4 Jurnal Terdahulu	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Jenis Data	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Sampel	31
3.5 Definisi Operasional Variabel	31
3.6 Teknik Pengolahan Data	35

3.7 Teknik Analisis Data	36
3.7.1 Uji Kualitas Data	36
3.7.1.1 Uji Validitas	36
3.7.1.2 Uji Realibilitas.....	37
3.7.2 Metode Analisis Yang Digunakan	37
3.7.3 Analisis Verifikatif	38
3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
3.7.4 Uji Hipotesis.....	38
3.7.4.1 Uji F.....	38
3.7.4.2 Uji T.....	39
3.7.4.3 Koefensi Determinasi	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Gambaran Umum	41
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan	42
4.1.1.2 Visi dan Misi	42
4.1.1.3 Struktur Organisasi PDAM.....	43
4.1.2 Analisis Responden	44
4.1.2.1 Kharakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kel	44
4.1.2.2 Kharakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	44
4.1.3 Analisis Deskriptif	47
4.1.3.1 Variabel Komunikasi	49
4.1.3.2 Variabel Motivasi	50
4.1.3.3 Variabel Kinerja	52
4.1.4 Uji Kualitas Data	55
4.1.4.1 Uji Validitas Data	55
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	56
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.1.6 Uji Hipotesis	58
4.1. 6.1 Uji T	58

4.1.6.2 Uji F.....	58
4.1.6.2 Koefisien Determinasi	59
4.2 Pembahasan.....	60
4.2.1 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja.....	60
4.2.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja.....	60
4.2.3 Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja.....	61
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Definisi Operasional Variabel.....	31
2.	Skala <i>Likert</i>	37
3.	karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	44
4.	karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	44
5.	Variabel Komunikasi.....	48
6.	Variabel Motivasi.....	50
7.	Variabel Kinerja.....	52
8.	Hasil Uji Validitas.....	55
9.	Hasil Uji Realibilitas.....	56
10.	Koefisien Regresi Linier Berganda.....	57
11.	Hasil Uji T.....	58
12.	Hasil Uji F.....	59
13.	Hasil Uji Hasil Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	24
2.	Logo PDAM.....	41
3.	Srtuktur Organisasi PDAM.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
	Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
	Lampiran 2 : Lembar Jawaban Responden
	Lampiran 3 : Hasil Pengujian SPSS
	Lampiran 4 : Presentase Plagiat
	Lampiran 5 : Surat Pernyataan selesai Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA KEPRI TANJUNGPINANG

Dinda El Vira.17612043. Manajemen. STIE PEmbangunan Tanjungpinang.

dindaelvira8@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja di PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 93 orang responden teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara parsial dengan nilai signifikan 0,176. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial dengan signifikan 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan signifikan 0.000.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) dan Komunikasi (X1) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y).

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, kinerja Pegawai

Dosen Pembimbing I : Armansyah, SE., MM.

Dosen Pembimbing II : Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMMUNICATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PDAM TIRTA KEPRI TANJUNGPINANG

Dinda El Vira.17612043. Management. STIE Tanjungpinang Development.
dindaelvira8@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of communication and motivation on the performance of PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang. This study used a sample of 93 respondents. The technique of entering the sample in this study the authors used the saturated sampling method.

The method used in this study is a quantitative method. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is data quality test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the help of SPSS 20 program.

The results showed that the communication variable had no effect on performance partially with a significant value of 0.176. The results showed that the motivation variable had a significant effect on performance partially with a significant 0.000. The results showed that the communication variable (X1) and motivation (X2) simultaneously had a significant effect on employee performance (Y) with a significant 0.000.

It can be concluded that communication (X1) has no effect on employee performance (Y), Communication has a partial effect on performance (Y) and Communication (X1) has a simultaneous effect on performance (Y).

Keywords: Communication, Motivation, Employee Performance

Dosen Pembimbing I : Armansyah, SE., MM.

Dosen Pembimbing II : Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang sangat dibutuhkan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam memutuskan apakah berkembang atau tidaknya suatu organisasi maupun perusahaan yang telah dijalankan. Manusia mempunyai peran Sebagai perencana, pelaksana dan pengontrol tujuan organisasi atau perusahaan. Apabila sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik maka pekerjaan yang dilakukan terhambat ataupun melalui sebaliknya jika sumber daya manusia dilakukan dengan teratur maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Setiap pegawai dalam bekerja harus memiliki keahlian dan kreatifitas dibidangnya masing-masing sehingga dapat tercapainya suatu tujuan. Kinerja dapat dikatakan baik apabila kualitas yang dicapai dalam mengerjakan tugasnya dapat diselesaikan dengan penuh tanggungjawab. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi dan komunikasi. Kinerja pegawai sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga sebuah perusahaan harus meningkatkan kinerja agar dapat hasil yang maksimal.

Menurut Gray (Winardi, 2011), mendefinisikan motivasi langkah dari banyak cara dari luar maupun dalam bagi seorang individu yang menumbukan kelakuan antuisme dalam melakukan kegiatan. Faktor motivasi merupakan kemampuan untuk mempengaruhi prestasi seseorang yang dimilikinya, jika

seseorang belum bisa memberikan hasil yang maksimal maka perlu adanya pendorong agar seseorang bisa mengeluarkan seluruh potensi dan kreativitas pada seseorang tersebut.

Menurut Gibson & James (2012) mendefinisikan komunikasi merupakan pemberian informasi dan pemahaman tentang simbol verbal atau nonverbal. Sehingga dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari para karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan rekan kerjanya, atasan maupun bawahannya. Sering kali perusahaan mengabaikan peran dan fungsi komunikasi dan akibatnya akan terjadi kesalahpahaman oleh pimpinan dan pegawainya ataupun antara individu didalam perusahaan tersebut.

Tempat penelitian yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang. Pada tahun 1971 mulai dijalankan dan disahkan sama Presiden Soeharto dan Perusahaan Daerah Air Minum pertama di Provinsi Riau dengan nama Tirta Pulau, kemudian dengan Perda Nomor 11 tahun 1997 pemerintah kabupaten kepulauan riau menggabungkan Perusaah Daerah Air Minum Tanjungpinang (Tirta Pulau) dengan Perusahan Daerah Air Minum yang sudah ada di Kabupaten Kepulauan Riau sebelumnya (Tirta Bintan) menjadi Tirta Janggi dan pada tahun 2008 secara resmi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Janggi berganti menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kepri. Perusahaan ini adalah perusahaan kawasan seperti layanan penyediaan air bersih. Di perusahaan ini juga melayani berbagai keperluan masyarakat terhadap pelayanan seperti pendaftaran pam hingga pembayaran pam. Agar dapat memberikan pelayanan dengan baik kepada konsumen maka perlu adanya sumber daya

manusia yang mempunyai semangat yang keras saat bekerja. Pada tahun 2015 Perusahaan Daerah Air Minum merupakan perusahaan air minum andalan di Provinsi Kepulauan Riau dan selalu berjuang terus mempertingkatkan jasa air bersih untuk kepentingan masyarakat.

Didalam perusahaan komunikasi sangat penting bagi manusia, jika tidak berkomunikasi maka tidak akan terjadi interaksi dan tidak adanya pertukaran informasi. Jika komunikasi dilakukan dengan baik maka akan jauh dari konflik, adanya konflik yang terjadi di perusahaan tempat dimana orang berkumpul dengan karakter, kepribadian dan pola pikir yang berbeda sehingga dalam perbedaan yang ada mungkin saja bisa berujung pada konflik. Hal yang mungkin bisa terjadi pemicu timbulnya konflik adalah komunikasi. Kemampuan berkomunikasi yang baik akan membantu dalam menyampaikan pesan yang penting kepada pegawainya. Tapi jika semua itu tidak disampaikan dengan komunikasi yang baik maka bisa saja menimbulkan salah persepsi. Masalah komunikasi bisa terjadi kapan saja misalnya cara penyampaian atasan yang kurang jelas sehingga pegawainya kurang mendengarkan sehingga apa yang diperintah atasana akan salah. Masalah komunikasi memang masalah vital yang harus menjadi perhatian utama para pemimpin. Dan jika kita memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik maka kita akan bisa mendengarkan apa saja yang terjadi. Dengan begitu pegawai akan termotivasi dalam bekerja.

Sumber daya manusia terutama karyawan membutuhkan dorongan agar tetap bisa menjalankan tugasnya dengan baik sehingga motivasi kerja sangat dibutuhkan. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan menyelesaikan pekerjaan

dengan baik. Jika motivasi menurun maka akan kehilangan semangat dalam pekerjaannya secara individu maupun berkelompok dalam kerjasama. Dalam permasalahan motivasi pasti memiliki kendala yang akan terjadi seperti kurangnya kerjasama yang dilakukan, kurangnya kepercayaan antar anggota tim dan tidak ada *feedback* yang positif. Sehingga perusahaan perlu memberikan pelatihan peningkatan kedisiplinan pegawai dan motivasi etos kerja.

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Adapun permasalahan didalam perusahaan seperti kedisiplinan pegawai yang terlambat masuk kerja, tidak bertanggungjawab atas pekerjaannya sehingga dapat menurunnya kinerja pegawai. Setiap perusahaan pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja, yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Fenomena yang terjadi di perusahaan kawasan air minun tirta Kepri Tanjungpinang ditempat penelitian karena kurangnya komunikasi antara pekerja baik komunikasi antara pimpinan dengan pegawainya kurangnya motivasi ketika bekerja, kedisiplinan pegawai dan menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan didukung juga dengan adanya penelitian mengenai Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian, komunikasi mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja. Hasil penelitian kedua membuktikan motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja. Hasil penelitian ketiga membuktikan komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja (Maulida, 2018)

Dari situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan tersebut, bahwa peneliti terdorong untuk membuat penelitian tentang **“Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka disini dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang?
3. Apakah Komunikasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kepri Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dirumuskan pada permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi mempengaruhi pada kinerja pegawai di PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan motivasi mempengaruhi pada kinerja pegawai di PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Untuk dapat menerapkan teori dan pengetahuan yang terjadi tentang komunikasi yang baik dan motivasi yang diberikan.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di pdam tira kepri tanjungpinang.
3. Di dalam penelitian ini juga bisa menjadi bahan tambahan ataupun referensi terhadap peneliti-peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan memiliki lima bab yang di setiap babnya membahas mengenai hal apa-apa saja yang terdapat di bab tersebut. Sehingga mempermudah dalam memahami serta membaca usulan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang terdapat pada usulan penelitian adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab dua berisikan tinjauan pustaka yang meliputi rangkuman teori, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab tiga berisikan jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, populasi dan sampling, serta definisi oprasional variabel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Yusuf (2015), manajemen merupakan cara untuk mewujudkan, melancarkan, dan mengoperasikan sebuah perusahaan untuk tujuan dengan upaya manusia yang teratur, koordinasi dan kooperatif. Sementara itu menurut Hasibuan (2012), manajemen ialah ilmu dan seni yang mengurutkan sumber daya dengan efisien, efektif, dan produktif.

Menurut Wijayanto (2012), manajemen adalah teknik perancangan, penyusunan, bimbingan dan pengawasan kepada bisnis peserta institusi dan penerapan sumber daya lainnya agar memperoleh tujuan tersebut. Manajemen adalah bentuk metode yang terjadi pada kegiatan mewujudkan, melancarkan, membangkitkan dan pengendalian untuk menentukan sasaran telah dibuat (Winardi, 2016). Manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan koordinasi terhadap berbagai kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan dan/atau melalui orang lain (Herry, 2019).

Dari penjelasan defini diatas manajemen adalah seseorang atau kelompok yang memiliki ilmu dan seni untuk dapat mengelompokkan metode pengoperasian (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan) sumber daya manusia secara baik dan efisien untuk tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2015), menjelaskan sumber daya manusia adalah membuat rancangan paling utamapada organisasi. Menurut definisi Sutrisno (2013), menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan karyawan yang bersedia, berupaya dan bersiaga untuk mendapatkan tujuan perusahaan. Menurut Ndraha (Sutrisno, 2017) sumber daya manusia yang bisa atau mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif namun juga nilai kompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti creativity dan juga imagination. pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi (Kalangi, 2015). Menurut Becker (Kalangi, 2015), bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek.

Dari pengertian ini sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan aset dari sebuah organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan.

2.1.3 Majemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan yang mengantar jalinan dan kewajiban pegawai menjadi efektif dalam terjadinya sebuah tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Sementara itu definisi

Mangkunegara (2013), adalah sebuah perancangan, pengelolaan, pelaksanaan dan pengendalian dalam mendapatkan tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah didalam perkumpulan yang dikerjakan dengan tugas perancangan sumber daya manusia, pengerahan dan pemilihan, peningkatan sumber daya manusia, strategi dan peningkatan pekerjaan, memberi imbalan dan keamanan, keselamatan dan kesembuhan kerja dan ikatan perusahaan (Marwansyah, 2015). Menurut Simamora (Sutrisno, 2017), yaitu manajemen sumber daya manusia yaitu penggunaan, promosi, evaluasi, pengaturan kompensasi, dan selanjutnya administrasi individu dari perkumpulan atau perkumpulan buruh.

Sedangkan definisi Dessler (2016) manajemen sumber daya manusia yaitu proses menyampaikan, menyelenggarakan, mengukur dan pembayaran tenaga kerja dengan memperhatikan tenaga kerja dengan peninjauan ikatan mengantar tenaga kerja, kenyamanan dan ketelitian. Sumber daya manusia adalah ilmu yang mengurutkan hubungan serta tugas karyawan. Seorang pemimpin harus mengetahui potensi yang dimiliki pegawainya dan harus melihat kemampuan yang dimiliki pegawainya tersebut.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tugas manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (Hamali, 2016), sebagai berikut :

- a. Perencanaan, merupakan merencanakan tenaga kerja baik secara efektif dan efisien agar sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Program kepegawaian ini meliputi

pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, serta pemberhentian karyawan.

- b. Pengorganisasian, kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan ataupun pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, serta koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang efektif.
- c. Pengarahan dan Pengadaan, kegiatan pengarahan ini untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk karyawan dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian, kegiatan pengendalian yaitu mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana perusahaan. Pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengembangan, Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan haruslah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada baik untuk masa kini maupun masa depan.

- f. Kompensasi, Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang ataupun barang, kepada karyawan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada individu dari perusahaan.
- g. Pengintegrasian, kegiatan ini untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan satu sama lain. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- h. Pemeliharaan, Untuk memelihara atau meningkatkan kondisi baik itu fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama dengan perusahaan atau organisasi sampai mereka pensiun.
- i. Kedisiplinan, Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci dari tujuan dalam organisasi, karena jika tidak ada kedisiplinan maka tujuan akan sulit untuk berjalan dengan baik.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Badriyah (2015), tujuan manajemen sumber daya manusia merupakan :

- a. Tujuan sosial Perusahaan bertanggung jawab terhadap keutuhan dan tanggapinya rintangan komunitas dengan mengurangi dampak negatif.
- b. Tujuan organisasi secara formal ditetapkan untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

- c. Tujuan fungsional untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual merupakan tujuan individu dimana organisasi maupun perusahaan untuk mencapai suatu aktivitas yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut.

2.1.3.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), peran manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menurut uraian pekerjaan, penekanan, kapasitas dan perhitungan, jumlah, kualitas dan penempatan pekerja yang baik ditentukan dengan keperluan perusahaan.
- b. Penambahan, pemilihan dan peletakkan pegawai ditentukan berdasarkan prinsip bahwa manusia yang sesuai berada posisi yang benar dan tepat berada pada posisi yang baik.
- c. Memastikan keselamatan, peningkatan, dan pemutusan hubungan kerja.
- d. Memprakirakan negoisasi dan pengharapan di masa depan.
- e. Memprakirakan situasi keuangan secara keseluruhan, terutama kemajuan perusahaan.
- f. Pantau kebijakan ketenagakerjaan dari perusahaan yang memberikan kompensasi.
- g. Pantau perkembangan teknologi dan pertumbuhan serikat pekerja.
- h. Melakukan pelatihan dan analisis kinerja pegawai.
- i. Menyusun perpindahan pegawai secara lurus dan mendatar.

- j. Mengatur pensiun, pelepasan dan pesangon karyawan.

2.1.4 Komunikasi

2.1.4.1 Pengertian Komunikasi

Definisi Umam (Hamali, 2016), komunikasi merupakan pemberitaan, musyawarah, berbicara, perubahan konsentrasi ataupun hubungan. Sementara itu menurut Gibson & James (2012) mengemukakan komunikasi merupakan pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal.

Kemudian penjelasan lain menurut Robbins (2013), komunikasi merupakan komunikasi dapat mendukung kepada tenaga kerja yang harus dilakukan, seberapa baik mereka dalam bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Menurut Hafied (2013), komunikasi merupakan dilakukan secara terus terang antara dua orang atau lebih. Menurut Newstrom dan Davis (Dimas Okta Ardiansyah, 2016), Apabila tidak ada komunikasi para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat mem-berikan instruksi.

Komunikasi disimpulkan sesuatu cara penyajian gagasan dan arahan berbentuk pemberitahuan dan tunjukan dari seorang pemimpin untuk karyawannya melakukan tugasnya dengan baik. Jika pemimpin tidak dapat berkomunikasi dengan bawahannya dengan baik maka penyampaian yang diberikan tidak akan dilaksanakan dengan baik.

2.1.4.2 Proses Komunikasi

Dalam melakukan proses komunikasi menurut Laswell (Umam, 2012), sebagai berikut :

- a. *Who* : siapa pengirimnya
- b. *Say what* : apa yang dikirimkan dalam pesan
- c. *In which channel* : saluran komunikasi yang digunakan
- d. *To whom* : pesan ditujukan kepada siapa
- e. *With what effect* : apa akibat yang ditimbulkan

2.1.4.3 Hambatan–hambatan Dalam Komunikasi

Hambatan–hambatan komunikasi menurut Alice dan John (Badrudin, 2013), sebagai berikut :

- a. Gangguan, terdapat dua bentuk gangguan seperti gangguan teknis dan semantik. Gangguan teknis diakibatkan adanya media komunikasi yang bersifat fisik, sedangkan gangguan semantik merupakan ketidaknyamanan yang berhubungan dengan berkomunikasi sehingga menjadi berganti sediaan kala.
- b. Kepentingan, seseorang akan melihat pesan ketika yang berhubungan dengan kepentingan mereka sendiri.
- c. Motivasi, komunikasi dapat berjalan dengan baik ketika pesan seseorang termotivasi dari penerima pesan tersebut.
- d. Prasangka, jika berkomunikasi tidak efektif maka seseorang memiliki prasangka yang tidak baik kepada pengirim pesan

2.1.4.4 Fungsi Komunikasi

Menurut Robbins (2013), Komunikasi terdapat empat fungsi utama yang antara lain :

- a. Kontrol, Komunikasi untuk mengontrol perilaku anggota organisasi
- b. Motivasi, pembinaan pengembangan yang memberitahukan kepada tenaga kerja yang dibuat, dilakukan untuk meningkatkan kinerja.
- c. Pengungkapan emosional, terjadi dalam berkumpul melihat kesusahan dan kesenangan.
- d. Arahan, menyediakan berita yang dibutuhkan seseorang dan kelompok.

2.1.4.5 Dimensi Dan Indikator Komunikasi

Menurut Hafied (2013), dimensi dan indikator komunikasi menjelaskan sebagai berikut :

1. Dimensi kemudahan memperoleh informasi memiliki dua indikator, yaitu:
 - a. Keterlibatan informasi dari pimpinan.
 - b. Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai
2. Dimensi kualitas media memiliki lima indikator, yaitu:
 - a. Efisiensi media dalam penyajian informasi.
 - b. Mudah di pahami
 - c. Lengkap dan jelas
 - d. Daya tarik untuk di baca
 - e. Cocok dengan kebutuhan
3. Dimensi muatan informasi memiliki tiga indikator, yaitu:
 - a. Kecukupan informasi.

- b. Kekurangan informasi.
- c. Kelebihan informasi

2.1.5 Motivasi

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Definisi Gray (Winardi, 2011), motivasi adalah hasil dari semua proses luar maupun dalam seorang pribadi menumbukan sikap antusiasme dalam melakukan aktivitas tertentu. Selanjutnya definisi menurut Ivanko (Hamali, 2016) motivasi merupakan kemauan dan tenaga pribadi dibuat mendapat tujuan perusahaan maupun organisasi yang baik dan lancar. Menurut Sutrisno (Hamali, 2016), motivasi merupakan faktor seseorang untuk mendorong dalam melakukan kegiatan yang diberikan kepada seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Rivai & Basri (2016) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh dengan perilaku dilingkungan kerja. Menurut Antoni (Haedar, Suparni Sampetan, 2011) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas motivasi merupakan dorongan seseorang dari luar untuk melakukan suatu tindakan untuk mendapatkan tujuan yang telah dirancang dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Motivasi dapat dikatakan sebagai kelebihan potensi didalam diri sendiri dapat disempurnakan secara sendiri maupun orang luar yang dapat mempengaruhi hasil dari kinerja yang secara baik atau buruk tergantung kepada kondisi atau situasi yang dihadapi seseorang. Motivasi bersifat positif yaitu motivasi yang mengurangi perasaan

cemas yang dimana seseorang mendapatkan kompensasi berupa pujian dan materi pegawai tetap jika kinerjanya dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan atau organisasi, sedangkan motivasi yang bersifat negatif motivasi yang menggunakan ancaman hukuman seperti ujian, risiko, akan diturunkan pangkat dan juga jika kinerja seseorang dibawah standar yang telah ditetapkan di perusahaan dan juga organisasi. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang bekerja dengan baik untuk tujuan perusahaan sedangkan orang yang tidak termotivasi tidak memberikan kinerja yang baik.

Teori Hierarki kebutuhan disebut kepentingan dasar yang diilustrasikan oleh suatu hierarki atau tangga yang menggambarkan tingkat kebutuhan. Definisi Coulter & Robbins (2013), diterjemahkan oleh Bob Sabran memiliki lima tingkat kebutuhan dasar, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

Potensi yang paling mendasar dan terbesar untuk pemenuhan kebutuhan di atasnya. Kebutuhan fisiologis ini untuk bertahan hidup secara jasmani, kebutuhannya sandang, pangan dan papan

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

selanjutnya terdapat tingkat berikutnya yaitu kebutuhan akan rasa aman, diantaranya adalah rasa aman fisik, perlindungan dan kebebasan dari pengancaman contohnya kriminalitas, sakit, khawatir dan bencana alam.

3. Kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang

Terdapat memacu untuk dibutuhkan oleh kelompok, kebutuhan seperti berteman, ketertarikan mendapatkan pasangan dan keturunan dan kebutuhan untuk berdekatan dengan keluarga.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan semacam ini orang ingin mendapatkan rasa hormat dan penghargaan dari masyarakat luar lewat kemampuannya sendiri dan harapan untuk memperoleh suatu penghargaan.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Keinginan dimiliki seseorang untuk menggunakan kekuatan atau potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang dilakukan dan pemberian pekerjaan yang lebih menantang.

Faktor yang harus diperhatikan contohnya: pekerjaan yang menantang, kreatif, perkembangan organisasi, penampilan dalam bekerja.

2.1.5.2 Tujuan Motivasi

Definisi Hasibuan (2016), Tujuan motivasi adalah :

- a. Menumbuhkan moral dan kepuasan tenaga kerja
- b. Mengembangkan produktifitas tenaga kerja
- c. Menjaga stabilitas perusahaan.
- d. Tingkatkan disiplin tenaga kerja
- e. Memperlancar penyediaan

2.1.5.3 Faktor–faktor Pemberian Motivasi

Definisi Sutrisno (2016), Faktor–faktor pemberian motivasi yaitu :

- a. Lingkungan Kerja, totalitas alat dan kendaraan kerja karyawan dengan memenuhi pekerjaan yang mempengaruhi perwujudan penelitian seperti : sarana dan alat bantu kerja, kebersihan dan hubungan kerja antar orang yang ada di tempat.
- b. Imbalan adalah penghasilan yang diberikan dalam bentuk uang tunai, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pekerja bentuk kompensasi diberikan oleh perusahaan.
- c. Supervisi yang baik yaitu memberikan sebuah penghargaan dan bimbingan kepada karyawan.
- d. Keinginan untuk mendapat hidup adalah kebutuhan yang manusia untuk hidup dengan melakukan pekerjaan apa saja, apakah itu halal atau tidak.
- e. Penghargaan seseorang adalah seseorang yang memiliki keinginan yang tinggi untuk bekerja dan dihormati orang lain. Jadi seseorang memiliki keinginan yang tinggi akan mendapatkan apa yang dia inginkan.

2.1.5.4 Fungsi Motivasi

Menurut Ananto Pramadhika (2011), fungsi motivasi adalah :

- a. Mendorong timbulnya sikap dan tindakan tanpa adanya ambisi.
- b. Membimbing perilaku mencapai tujuan yang dibuat.
- c. Besar kecilnya suatu motivasi maka akan menentukan suatu pekerjaan tersebut.

2.1.5.5 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Definisi Clara Tampubolon (2016), Faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Faktor Eksternal

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan, sarana dan prasarana kerja di lingkungan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai, dengan cara perusahaan memotivasi karyawannya agar dalam kerja memberikan hasil yang baik.
- c. Supervisi, memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan sehingga dalam bekerja tidak ada kesalahan yang dibuat oleh karyawan itu sendiri.
- d. Adanya penghargaan atas prestasi, seseorang yang bekerja dengan kerja keras dan tanpa mengeluh untuk perusahaannya maka mereka akan mendapatkan penghargaan dan prestasi dari perusahaan tersebut.
- e. Status dan tanggung jawab, seorang karyawan maupun pegawai pasti memiliki jabatan yang baik untuk karirnya
- f. Peraturan yang berlaku, setiap karyawan yang bekerja diperusahaan pasti sudah mengenal peraturan yang berlaku dan harus menaati peraturan tersebut.

2. Faktor Internal

- a. Mendambakan kehidupan yang lebih baik
- b. Pengetahuan untuk dapat memiliki
- c. Pengetahuan untuk mendapatkan penghargaan
- d. Keinginan akan kekuasaan

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Rivai dan Basri (2016), Dimensi dan indikator motivasi yaitu :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi mempunyai empat indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi mempunyai tiga indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan mempunyai tiga indikator yaitu :
 - a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja menurut Wibowo (2016), adalah faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja tetapi ukuran kerja yang relevan, signifikan dan komperensif. Selanjutnya kinerja menurut Torang (2012), menjelaskan kinerja adalah kuantitas atau kualitas pekerjaan yang dilakukan pribadi atau kelompok sebuah organisasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam organisasi sesuai dengan norma, prosedur operasi standar, pedoman, dan ukuran. Definisi lain dari kinerja menurut Mangkunegara (2016), mengungkapkan kinerja hasil

kerja adalah keunggulan dan kualitas diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sutrisno (2013), kinerja merupakan kinerja nyata tenaga kerja yang membandingkan dengan tenaga kerja lainnya. Menurut Nawawi (Haedar, Suparni Sampetan, 2011), kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.

Berdasarkan definisi dapat disimpulkan kinerja merupakan upaya yang telah dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan peraturan, kemampuan, target dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

2.1.6.2 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Definisi Mangkunegara (2012), mengemukakan maka komponen yang mempengaruhi pencapaian kinerja ada dua, yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kapabilitas karyawan meliputi kapabilitas potensial (IQ) dan kapabilitas praktis (pengetahuan + ketrampilan)

b. Faktor motivasi (motivation)

Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan dalam menangani keadaan kinerja.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016), Dimensi dan indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja mempunyai tiga indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan

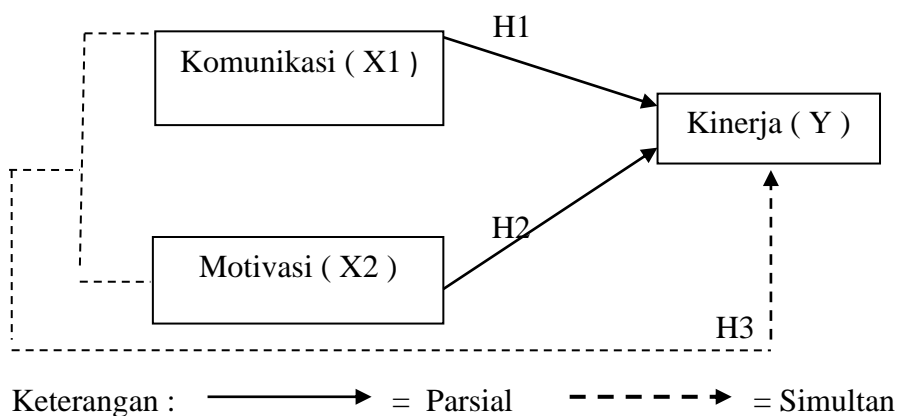
b. Keberhasilan

c. Kerapihan

2. Kuantitas Kerja mempunyai dua indikator sebagai berikut :
 - a. Kecepatan
 - b. Kepuasan
3. Tanggung Jawab mempunyai tiga indikator sebagai berikut :
 - a. Hasil kerja
 - b. Sarana dan prasarana kerja
 - c. Pengambilan Keputusan
4. Kerjasama mempunyai dua indikator sebagai berikut :
 - a. Jalinan Kerjasama
 - b. Kekompakan
5. Inisiatif mempunyai indikator sebagai berikut :
 - a. Kemandirian

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara tentang hal-hal yang digunakan untuk menjelaskannya, yang dapat membimbing dan memandu penelitian lebih lanjut. Jika hipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini akan disebut hipotesis statistik. Dan dapat merumuskan hipotesis yang akan dijalankan, yaitu:

- H1 : Diduga komunikasi, berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang
- H2 : Diduga motivasi, berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang
- H3 : Diduga komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Kepri Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

a. Jurnal Nasional

Menurut Mohamad Hapsir (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan SumberDaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah Volume 6 Nomor 5. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja aparatur di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. Sampel terdiri dari 87 pejabat di Dinas ESDM Sulawesi Tengah regresi. Berdasarkan hasil uji t dan analisis regresi diketahui bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat di Dinas ESDM Sulawesi Tengah 88,5% kinerja pejabat

dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi, sedangkan 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Menurut Maulida (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Dampak Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dan (3) pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin, sebanyak 64 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi dengan menggunakan program SPSS for windows 21. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin, hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bess Keuangan Banjarmasin. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bess Keuangan Banjarmasin.

Menurut Purba (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 2 No. 1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan

Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) medan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden sebagai sampel penelitian. Data di proses dengan menggunakan *SPSS Versi 19,0 for windows*. Berdasarkan uji-F variabel motivasi (X1) dan variabel komunikasi (X2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan. Variabel motivasi (X1) adalah variabel yang paling mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $t_{hitung}(5,348) > t_{tabel} (2,048)$ sedangkan komunikasi (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung}(2,023) < t_{tabel} (2,048)$. Hasil pengujian koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,781 variabel terikat Y sebesar 78,1% dan sisanya sebesar 21,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian

b. Jurnal Internasional

Menurut Hermawan (2018), dalam penelitiannya yang berjudul *Effect Of Communication And Motivation To Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior PT. Hexindo Adi Perkasa Tbk*. Tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja organisasi secara simultan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi pada kinerja organisasi secara parsial, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi secara parsial, untuk mengetahui pengaruh organisasi Kewarganegaraan perilaku terhadap kinerja organisasi secara parsial, perilaku kewarganegaraan organisasi dan tahu pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi melalui variabel perilaku warga organisasi. Penelitian yang dilakukan pada organisasi PT. Hexindo Adi

Perkasa. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak melibatkan 78 karyawan dalam organisasi.. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa Variabel Komunikasi dan Motivasi mempengaruhi kinerja organisasi secara simultan. Komunikasi variabel mempengaruhi kinerja organisasi secara parsial. Variabel motivasi mempengaruhi kinerja organisasi sebagian. Variabel perilaku warga organisasi berpengaruh secara parsial kinerja. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja organisasi adalah 0,513. Pengaruh Komunikasi aktif kinerja melalui perilaku kewargaan organisasional adalah $0,644 \times 0,848 = 0,5461$. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja organisasi sebesar 0,623. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi melalui perilaku kewargaan organisasional sebesar $0,773 \times 0,848 = 0,655$.

Menurut Faisal dkk (2020), dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Motivation, Communication and The Work Environment on Employee Performance at PT Samudera Raya Berjaya*. Tujuannya adalah menganalisis penurunan kinerja karyawan pada PT Samudera Raya Berjaya. Uji validitas digunakan dengan populasi 100 orang dan 30 orang dari perusahaan yang bergerak di industri yang sama. Metode kuantitatif jenisnya deskriptif kuantitatif, menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian simultan akan digunakan dalam metode analisis. Kesimpulannya adalah motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitian mengkaji hubungan antara variabel dan memakai metode untuk menguji teori-teori tertentu. Penelitian kuantitatif memerlukan penelitian teoritis penggunaan penilaian digital variabel penelitian dan analisis melalui prosedur statistik (Sugiyono, 2016).

Menurut Sugiyono (2013), Penelitian validasi merupakan metode yang memiliki tujuan dengan mendapati ikatan antara dua faktor maupun lebih. Metode menguji hipotesis yang didapat dari data dilokasi.

Metode penelitian deskriptif merupakan penelitian dilakukan mendapati nilai faktor independen, yang dapat berupa variabel (bebas) tanpa perbandingan atau dalam kaitannya dengan ikatan lain. Teknik deskriptif pada penelitian tujuannya untuk mendapatkan keterangan informan terhadap variabel akan diteliti (Sugiyono, 2013).

3.2 Jenis Data

1. Data Primer adalah sumber data didapatkan langsung oleh peneliti saat dilapangan atau dilokasi. Data primer yang dipakai dalam penelitian menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan (Sugiyono, 2016).

2. Menurut sugiyono (2016), data Sekunder yaitu data didapat secara tidak langsung, data sekunder didapat dari penelitian terdahulu, jurnal dan artikel yang dapat menjadi referensi dipenelitian.

3.3 Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuesioner

Definisi Sugiyono (2016), Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kuesioner ini menggunakan replika dari Mochammad Faishal Ginanjar. Kuesioner ini disebarakan secara online melalui media google form.

2. Studi Pustaka

Definisi Sugiyono (2015), pengkajian hipotesis dan daftar pustaka memiliki hubungan nilai, tradisi, dan prosedur yang meningkat kondisi sosial akan diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan orang, tumbuhan atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi pada penelitian adalah Populasi seluruh pegawai yang ada di PDAM Tirta Kepri adalah 93 orang (Sugiyono, 2016).

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik kepemilikan Populasi itu. Ketika populasi besar dan peneliti tidak mungkin melakukan penelitian segala sesuatu yang ada di kependudukan. Metode yang digunakan peneliti adalah sampel jenuh, dan metode penentuan sampel yang semua dijadikan sampel (Sugiyono, 2016).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2016), Operasional variabel merupakan keterangan yang diberikan pada sebuah variabel dengan cara memberikan kejelasan dan mendorong operasional yang perlu untuk memperkirakan susunan atau variabel. Operasionalisasi variabel yang dimaksud dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Dimensi	Pernyataan
1.	Komunikasi (X1)	Komunikasi merupakan Komunikasi yang dilakukan secara langsung antara dua orang atau lebih. (Hafied, 2013)	a. Keterlibatan informasi dari pimpinan. b. Keterlibatan informasi karyawan dengan karyawan	Dimensi kemudahan	1

			<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan media dalam mengutarakan berita. b. Bisa dimengerti. c. Menyeluruh dan dimengerti. d. Mampuan akan memahami. e. Sesuaikan berdasarkan kepentingan. 	Dimensi kualitas media	2
			<ul style="list-style-type: none"> a. Kecukupan informasi. b. Kurang informasi. c. Informasi yang berlebihan. 	Dimensi muatan informasi	3
2.	Motivasi (X2)	Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh dengan perilaku di lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> a. Keinginan untuk mengembangkan kemampuan b. Keinginan dalam meningkatkan keterampilan 	Dimensi kebutuhan akan prestasi	1

		kerja. (Rivai & Basri, 2016)	<p>c. Keinginan dalam menggapai kinerja tertinggi</p> <p>d. Keinginan dalam usaha secara maksimal dan baik</p>		
			<p>a. Keinginan akan diterima</p> <p>b. Keinginan untuk menciptakan ikata yang sehat sesama pekerja</p> <p>c. Kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan</p>	Dimensi kebutuhan akan afiliasi	2
			<p>a. Keinginan dalam memberikan kekuatan</p> <p>b. Keinginan untuk berweweng</p>	Dimensi kebutuhan akan kekuasaan	3

			dan komitmen c. Keinginan dalam membimbing dan berdampingn		
3.	Kinerja (Y)	Kinerja hasil yang di peroleh seseorang menjalankn tugasnya dengan rasa tanggungja wab yang telah diberikan. (Mangkune gara, 2016)	a. Kekompakan b. Kesuksesan c. Kerapihan	Kualitas Kerja	1
			a. Kelancaran b. Kebahagiaan	Kuantitas Kerja	2
			a. Hasil kerja b. Pengambilan Keputusan	Tanggung Jawab	3
			a. Kolaborasi b. Solidaritas	Kerjasama	4
			a. Kemandirian	Inisiatif	5

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik perolehan data yang digunakan didasarkan pada variabel X dan Y yang menggunakan teknik pengolahan data. Ada beberapa teknik pengolahan data sebagai berikut :

a. *Editing*

Sistem pengendalian dan penyesuaian informasi yang telah dikumpulkan diisi dengan kelengkapan, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, dan relevansi jawaban angket.

b. *Coding*

kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk dimasukkan dikategori yang sama.

c. *Scoring*

Kategori dengan jawaban kuesioner sesuai tanggapan dari responden akan diberi skor nilai atau bobot yang telah disusun secara bertingkat berdasarkan skala *likert* sebagai berikut :

Sangat Baik (5)

Baik (4)

Kurang Baik (3)

Tidak Baik (2)

Sangat Tidak Baik (1)

d. *Tabulating*

Tabulasi pembuatan tabel yang berisi data yang sesuai dengan tabel, terutama kesimpulan. Perhitungan data yang dikumpulkan dalam kategori sehingga mudah dimengerti.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016), teknik analisis data merupakan suatu perhitungan dan jawaban rumusan masalah pada penelitian serta hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data yang dilakukan dengan statistik dengan menggunakan bantuan komputer melalui software SPSS 20. Ada pun langkah-langkah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur validitas dan validitas suatu angket, dan apabila dapat diperjelas bahwa pertanyaan dalam angket disimpulkan dari angket tersebut maka angket tersebut dikatakan valid. Validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Uji validitas yang dilakukan memiliki tujuan untuk menguji mana disetiap *item* kuesioner yang valid dan mana yang tidak valid.

Kriteria pengujian :

- $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi sig 0,05), hasilnya valid, dan alat atau butir soal memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total.

- $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi sig 0,05), hasilnya tidak valid, dan tidak ada hubungan yang signifikan antara alat atau butir soal dengan skor total.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Definisi Sugiyono (2013), Reliabilitas merupakan uji yang dipakai untuk mengukur sebuah kuesioner berdasarkan dari indikator dari sebuah variabel. Untuk menguji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* yang dapat dikatakan reliabel jika lebih besar dari 0,60.

3.7.2 Metode Analisis yang Digunakan

1. Skala Likert

Menurut (Sugiyono, 2013), skala yang digunakan dalam angket dan digunakan berupa survei. Dalam menanggapi pertanyaan responden dapat menentukan dengan memilih salah satu dari pilihan yang sudah disediakan. Pilihan untuk menjawab pernyataan terdapat lima tingkatan seperti :

Tabel 3.2
Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Bobot Nilai	
	Positif	Negatif
1. SS (sangat setuju)	5	1
2. S (setuju)	4	2
3. KS (Kurang Setuju)	3	3
4. TS (Tidak Setuju)	2	4
5. STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber : Sugiyono (2013)

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk menjelaskan bagaimana menganalisis sebuah data yang telah diperoleh dengan tanpa membuat kesimpulan yang ada dan dapat dilihat dalam bentuk tabel, diagram dan lainnya.

3.7.3 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2013), mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan menggunakan hitungan statistik dan bisa dibuktikan dengan dilihat jika hipotesis ditolak atau diterima.

3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

3.7.4 Uji Hipotesis

Hipotesis mempunyai tujuan yaitu menetapkan dengan dasar dan didapat dikumpulkan lewat data sehingga dapat memastikan ketentuan menolak atau menerima pernyataan yang telah ada.

3.7.4.1 Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel secara simultan terhadap variabel terikat (Imam, 2013).

Kriteria pengujian jika nilai F hitung > F tabel dan tingkat signifikan. Karena signifikan sebesar 0,05, model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel dependen.

3.7.4.3 Uji T

Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen (Imam, 2013). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Nilai signifikan $t < 0,05$ dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- Nilai signifikan $t > 0,05$ dan $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

3.7.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam (2013), Koefisien determinasi yaitu mengukur jenis kemampuan variabel terikat untuk menjelaskan perubahan. Nilai yang terendah ialah variabel terikat memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk merepresentasikan perubahan. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto Pramadhika. (2011). Motivasi Kerja Dalam Islam. *Jurnal Motivasi Kerja*, 33.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Badrudin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Basri, V. R. dan. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo.
- Cangara, H. (2013). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Rajawali Press.
- Coulter, & Robbins. (2013). *Manajemen* (diterjemahkan oleh B. Sabran (ed.)). Erlangga.
- Deni Faisal Mirza, Lidya Rosa, Harta Louis Pantun, S. & V. L. T. W. (2020). The Influence of Motivation , Communication and The Work Environment on Employee Performance at PT Samudera Raya Berjaya. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1 of 10.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kesepuluh). PT Indeks.
- Dimas Okta Ardiansyah. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3, 1.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. I. & J. M. (2012). *Organization Behavior Structure Pro-cesses* (Eight). Richard D Irwin Inc Homewood.
- Haedar, Suparni Sampetan, A. S. (2011). pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo. *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 3, 1.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke 2). BPFEE.

- Herry. (2019). *Pengantar Manajemen*.
- Kalangi. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2, 1–18.
- Maftuhin. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2 no.1.
- Mohamad Hapsir. (2018). *Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas energi dan sumberdaya mineral provinsi sulawesi tengah*. 6, 92–98.
- Okny Hermawan. (2018). Effect Of Communication And Motivation To Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior PT. Hexindo Adi Perkasa Tbk. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(4), 53–60.
- Purba, J. H. (2016). *Analisis Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan*. 2(1).
- Robbins. (2013a). *Perilaku organisasi*. (Edisi Baha). Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2013b). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. KHarisma Putra Utama.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Syamsir, T. (2012). *Organisasi, Metode Riset Striktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Tampubolon, C. (2016). Faktor-Faktor Motivasi. *Jurnal Motivasi Kerja*, 23.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi (Cetakan ke)*. CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja (Edisi Keti)*. PT Raja Grafindo Prasada.
- Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. PT. Granmedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemmotivasian dalam Manajemen (Cetakan ke)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Curriculum vitae



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Dinda El Vira
Gender : Female
Place And Date of Birth : Tanjungpinang, 08 Oktober 1998
Citizen : Indonesia
Age : 22 years old
Present Address : Jl. Jawa N0.116
Religion : Islam
Email : dindaelvira8@gmail.com
Phone Number / WA : 082289267993

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

TYPE OF SCHOOL	NAME OF SCHOOL & LOCATION	NO. OF YEAR COMPLETED
Senior high school	SMAN 5 Tanjungpinang	2016 year
University	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2021 year