



BISMA
Business and Management Journal

Peran Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Kecamatan Sukoharjo)

Lilis Sulistyani¹, Andria Pristiani²

Universitas Dharma AUB Surakarta, Indonesia^{1,2}

lilissulistyani44@yahoo.co.id¹, andrea.baex@gmail.com²

Diserahkan tanggal 15 Januari 2023 | Diterima tanggal 27 Maret 2023 | Diterbitkan tanggal 31 Maret 2023

Abstract:

The aim of the research is to know, test and analyze the role of work discipline, competence and communication on work motivation and employee performance in Sukoharjo District. Collection technique with the questionnaire method. The sample with census technique is 50 respondents. Data analysis includes instrument testing, linearity testing, hypothesis testing, and path analysis. The results of the study prove that competence has a significant effect on work motivation, but work discipline and communication have no significant effect; work discipline, communication and work motivation have a significant effect on performance but competence has no significant effect. The results of the F test prove that work discipline, competence, communication and work motivation have a significant effect on performance. Results The total R² value of 0.972 means that employee performance is explained by work discipline, competence, communication and work motivation of 97.2% and the remaining 2.8% is explained by other variables outside the model. The results of path analysis show that the direct path of work discipline is the dominant and significant path in improving performance. The use of intervening variables Work motivation is effective in mediating competency on performance. However, it is not effective in mediating work discipline and communication on performance.

Keywords: Work Discipline, Competence, Communication, Work Motivation, Performance

Abstrak :

Tujuan penelitian mengetahui, menguji dan menganalisis peran disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kecamatan Sukoharjo. Teknik pengumpulan dengan metode kuisioner. Sampel dengan teknik sensus sebanyak 50 responden. Analisis data meliputi pengujian instrumen, pengujian linearitas, pengujian hipotesis, dan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan kompetensi berdampak signifikan terhadap motivasi kerja namun disiplin kerja dan komunikasi berdampak tidak signifikan; disiplin kerja, komunikasi dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja namun kompetensi berdampak tidak signifikan. Hasil uji F membuktikan disiplin kerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Hasil Nilai R² total sebesar 0,972 artinya kinerja pegawai di jelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja sebesar 97,2 % dan sisanya sebesar 2,8 % dijelaskan variabel lain diluar model. Hasil analisis jalur bahwa jalur langsung Disiplin kerja merupakan jalur yang dominan berdampak dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Penggunaan variabel intervening Motivasi kerja, efektif dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja. Namun tidak efektif dalam memediasi disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja.

Copyright © 2023, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Kecamatan Sukoharjo Dalam membantu mengembangkan organisasi yang menjalankan tugas dan fungsinya, perhatian harus diberikan pada sumber daya manusia, dalam hal ini tenaga kerja yang terlatih dan siap pakai. Pengembangan organisasi seperti Kecamatan Sukoharjo yang memenuhi tugas dan fungsi tersebut dengan menerapkan konsep kinerja dan teknik pengelolaan sumber daya manusia yang tepat serta produk kerja yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2017:172) Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja berkualitas tinggi dicapai ketika sebuah organisasi memiliki karyawan yang termotivasi untuk pekerjaan dan memiliki kualitas kerja tertinggi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi seperti Kecamatan Sukoharjo. Karena kinerja yang berkualitas tentunya dapat mengurangi absensi dan kecacatan karyawan. Kinerja karyawan berkualitas tinggi memungkinkan penyelesaian tugas yang diberikan tepat waktu dan pencapaian penuh tujuan perusahaan. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukoharjo belum baik, ternyata masih ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugas dan fungsinya serta bekerja sesuai arahan pimpinan, terdapat beberapa pegawai sering meninggalkan pekerjaan sehingga menyebabkan pekerjaan selesai tidak tepat waktu. Penurunan kinerja Kantor Kecamatan Sukoharjo terindikasi beberapa masalah kinerja pegawai yang di langgar oleh para pegawai. Kinerja pegawai Kecamatan Sukoharjo perlu ditingkatkan, sehingga perlu adanya dukungan secara empiris. Penelitian ini yang akan menganalisis secara empiris kinerja pegawai Kecamatan Sukoharjo dan beberapa aspek yaitu disiplin kerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk membimbing dan menasihati staf dalam membangun ketertiban di instansi seperti Kecamatan Sukoharjo. Kabupaten Sukoharjo sendiri harus memastikan bahwa peraturan tersebut jelas, dapat dipahami dan berlaku bagi seluruh pegawai (Hasibuan, 2017: 194). Kecamatan Sukoharjo tidak lepas dari masalah disiplin pegawai. Sutrisno (2017: 87) mendefinisikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan dan menyebabkan dia secara sukarela mengikuti keputusan, aturan, dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Penerapan kedisiplinan yang cukup tepat, pengembangan karir dalam kinerja, dan evaluasi berbasis kedisiplinan merupakan komponen kunci dari pola pengembangan sumber daya manusia di Kecamatan Sukoharjo.

Fenomena yang terjadi di lapangan Di Kecamatan Sukoharjo Sukoharjo aturan kerja sudah ada dan diberlakukan, namun masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan pegawai yang sering masuk kantor. Karyawan yang keluar tanpa izin selama jam kerja. Agar peraturan kerja yang diberlakukan lebih efektif, diperlukan peraturan disiplin pegawai. Selain itu, manajer harus menunjukkan kualitas kepemimpinan sebagai panutan bagi bawahan mereka. Manajer bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan karyawannya, sehingga harus mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawannya. Selain itu, disiplin membantu melatih karyawan untuk mengikuti prosedur dan kebijakan yang ditetapkan. Penelitian terdahulu oleh Rohyani (2015), Siagian (2017), Susilowati dan Nuswantoro (2019), Suyanto (2018) bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Kurniawan dan Heryanto (2019) bahwa disiplin kerja berdampak tidak signifikan.

Kompetensi karyawan dalam bekerja yang ada tergantung pada area kerja memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada apa yang harus dikerjakan. Selain itu Sukoharjo memiliki keunggulan dalam hal kompetensi pegawai, sehingga Sukoharjo membutuhkan pegawai yang berkualitas agar Sukoharjo dapat bersaing dengan organisasi lain. Mulyasa (2017:25) berpendapat bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan diartikan sebagai kemampuan. Kompetensi memiliki implikasi penting dalam praktik profesional. Keterampilan yang Anda miliki dapat menjadi alat untuk bertahan hidup dalam persaingan kerja yang ketat.

Hasil observasi dan yang menjadi fenomena penelitian terkait kompetensi yakni belum banyak pegawai mendapatkan kesempatan melaksanakan peningkatan kompetensi diri menyebabkan pegawai tidak dapat menjawab tantangan perubahan, hanya beberapa pegawai yang berkesempatan dalam belajar mengembangkan kompetensi. Beberapa pegawai melaksanakan tugas pekerjaan dengan kualitas pekerjaan yang tidak maksimal serta terdapat juga kualitas individu beberapa pegawai yang belum memiliki penguasaan dalam hal teknologi informasi.

Organisasi atau lembaga sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan formal dan non formal dengan mengikuti kursus-kursus pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai, hal ini dilakukan supaya para pegawai lebih termotivasi dalam bekerja dan lebih professional dalam bekerja. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang dapat berdampak langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja pegawai yang lebih baik. Penelitian terdahulu oleh Siagian (2017), Priambodo (2019), Suyanto (2018), Indarti (2018) bahwa kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Yusrisal dan Heryanto (2019) bahwa kompetensi berdampak tidak signifikan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan non-verbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang dapat membawa perubahan sikap orang-orang yang terlibat dalam komunikasi. Proses komunikasi yang efektif berarti proses dimana komunikator dan komunikan bertukar informasi, gagasan, keyakinan, perasaan, dan sikap antara dua individu atau kelompok, dan hasilnya sesuai dengan harapan. Komunikasi efektif adalah proses komunikasi dimana komunikator memahami apa yang disampaikan dan melakukan apa yang diinginkan komunikator melalui pesan tersebut. (Muhith dan Siyoto, 2018).

Kualitas komunikasi merupakan bagian yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi dan memiliki implikasi yang luas bagi suatu organisasi, seperti terjadinya konflik. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat menghindari berbagai jenis konflik. Komunikasi adalah sarana penyampaian pesan dan informasi, menciptakan reaksi dan tanggapan tertentu sehingga tidak ada kesenjangan, dan merupakan sarana untuk mengatasi masalah Komunikasi merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman pegawai terhadap reformasi birokrasi, visi, misi, dan tujuan organisasi. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan harus melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang efektif.

Fenomena masalah komunikasi pada Kecamatan Sukoharjo antara lain komunikasi pimpinan dengan para pegawai secara komunikasi antara atasan dan karyawan umumnya baik, tetapi komunikasi antara rekan kerja dan karyawan dan manajer masih buruk/kurang baik, Anda mungkin salah dalam mengeksekusi instruksi yang lebih lanjut. Jika situasi ini tidak diselesaikan dengan cepat, pasti akan berdampak pada hasil program organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu oleh Siagian (2017), Rukmana et al (2018), Sarido dan Soliha (2016), Susilowati dan Nuswantoro (2019) bahwa komunikasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Maria (2019), Fudzah et al (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berdampak tidak signifikan.

Motivasi kerja sangat penting bagi pegawai, motivasi yang tinggi dan pekerjaan (tugas) dilakukan dengan semangat sehingga hasil yang optimal (kinerja tinggi) tercapai dan pencapaian tujuan yang diinginkan tercapai secara efisien. dan memastikan dukungan yang efektif. Memotivasi karyawan dalam suatu organisasi memang perlu, tetapi pada dasarnya orang lebih cenderung termotivasi dengan memberikan karyawan apa yang mereka inginkan.. Hasibuan (2017: 141) mengemukakan Motivasi adalah yang menggerakkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, seperti keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Widodo (2015:187) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang menimbulkan tindakan. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk

mempengaruhinya agar terlibat dalam kegiatan produktif guna mencapai tujuan tertentu. Ketika karyawan termotivasi, mereka mencoba yang terbaik untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Tempat kerja harus dirancang sedemikian rupa untuk menciptakan motivasi pegawai.

Fenomena motivasi pada Kecamatan Sukoharjo seperti Lingkungan fisik yang kurang baik dapat menyebabkan karyawan merasa malas dan akhirnya menghindari pekerjaan. Hubungan yang buruk antara karyawan dan antara manajemen dan karyawan. Fenomena-fenomena ini terjadi dapat mengakibatkan motivasi seorang pegawai menjadi berkurang, sehingga pekerjaan menjadi tidak maksimal pula. Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu pegawai menghasilkan kinerja terbaik serta pegawai akan berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu oleh Maria (2019), Rohyani (2015), Siagian (2017), Rukmana et al (2018), Sarido dan Soliha (2016), Priambodo (2019), Suyanto (2018), Indarti (2018), Kurniawan dan Heryanto (2019) bahwa motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Fudzah et al (2022) bahwa motivasi berdampak tidak signifikan.

Berdasarkan fenomena ini, alasan yang dikemukakan oleh para ahli dan terkait hasil penelitian sebelumnya maka akan di uji dan diteliti tentang: “Peran Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Kecamatan Sukoharjo)”

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan lokasi di Kecamatan Sukoharjo. Jenis penelitian kuantitatif menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan dengan metode kuesioner, sampel dengan teknik sensus sebanyak 50 responden, analisis data meliputi pengujian instrumen, pengujian linearitas, pengujian hipotesis, dan analisis jalur.

Persamaan Regresi :

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y2 = \beta_4 X1 + \beta_5 X2 + \beta_6 X3 + \beta_7 X4 + e2 \dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y2 = Kinerja

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kompetensi

X3 = Komunikasi

X4 / Y1 = Motivasi

$\beta_1 \dots \beta_3$ = Koefisien regresi

$e1 \dots e2$ = error

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

$$Y1 = 0,194 X1 + 0,573 X2 + 0,135 X3 + e1$$

Sig (0,262) (0,000)** (0,226)

$$Y2 = 0,259 X1 + 0,167 X2 + 0,207 X3 + 0,443 X3 + e2$$

Sig (0,008)** (0,080) (0,001)** (0,000)**

Penjelasan :

Kompetensi berdampak signifikan terhadap motivasi kerja namun disiplin kerja dan komunikasi berdampak tidak signifikan. Disiplin kerja, komunikasi dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja namun kompetensi berdampak tidak signifikan.

Analisis Jalur

Tabel I. Analisis Jalur

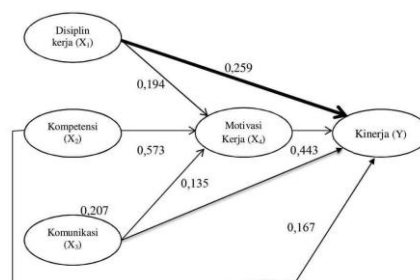
No.	Hub Variabel	Hubungan Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	Disiplin kerja → Kinerja	0,259**		
2	Disiplin kerja → Motivasi kerja → Kinerja		= 0,194 X 0,443 = 0,085	= 0,259 + 0,085 = 0,344
3	Kompetensi → Kinerja	0,167		
4	Kompetensi → Motivasi kerja → Kinerja		= 0,573 X 0,443 = 0,253**	= 0,167 + 0,253 = 0,420
5	Komunikasi → Kinerja	0,207**		
6	Komunikasi → Motivasi kerja → Kinerja		= 0,135 X 0,443 = 0,059	= 0,207 + 0,059 = 0,266

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Pengaruh langsung variabel Disiplin kerja merupakan jalur yang efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi kerja. Penggunaan variabel intervening Motivasi kerja tidak efektif dalam memediasi Disiplin kerja terhadap kinerja.
2. Pengaruh tidak langsung variabel kompetensi melalui Motivasi kerja merupakan jalur yang efektif dibandingkan pengaruh langsung. Penggunaan variabel intervening Motivasi kerja efektif dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja
3. Pengaruh langsung variabel Komunikasi merupakan jalur yang efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi kerja. Penggunaan variabel intervening Motivasi kerja tidak efektif dalam memediasi Komunikasi terhadap kinerja

Hasil analisis jalur pada tabel 1 diatas membuktikan bahwa pengaruh langsung Disiplin kerja merupakan jalur yang dominan berdampak dan signifikan dalam meningkatkan kinerja, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain sebesar 0,259. Hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 1 dibawah ini :



Gambar I.
Hasil Analisis Jalur

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja melalui Motivasi kerja

Hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung lebih efektif dalam peningkatan kinerja. Upaya yang dilakukan dengan meningkatkan Disiplin kerja terhadap kinerja secara langsung dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas tertinggi Disiplin kerja, pada item pernyataan ke 6, 7, dan 1, dengan point pernyataan :

1. Ketegasan dari pimpinan perlu terus di upayakan untuk menumbuhkan kedisiplinan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Hubungan sosial antar pegawai dengan pimpinan dan rekan sejawat yang dapat menumbuhkan kedisiplinan perlu terus dipupuk.
3. Pegawai di dorong agar selalu disiplin sehingga menghasilkan pekerjaan yang terbaik sesuai kemampuan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui Motivasi kerja

Hasil analisis jalur bahwa pengaruh tidak langsung lebih efektif dalam peningkatan kinerja. Upaya yang dilakukan dengan mempertahankan kompetensi terhadap kinerja kemudian meningkatkan motivasi kerja.

Upaya peningkatan variabel kompetensi dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas tertinggi kompetensi, pada item pernyataan ke 6, 5, dan 3, dengan point pernyataan :

1. Pegawai terus di dorong agar memiliki minat tinggi dalam menerima setiap intruksi pekerjaan dari atasan.
2. Pegawai di dorong mampu memiliki sikap atas evaluasi hasil pekerjaan untuk kinerja maksimal.
3. Pegawai di dorong agar memiliki kemampuan/ keterampilan dalam setiap kegiatan yang positif untuk memajukan instansi.

Upaya meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas tertinggi motivasi kerja, pada item pernyataan ke 2, 1, dan 5, dengan point pernyataan :

1. Prosedur kerja dalam pekerjaan di instansi di upayakan dapat memberikan rasa aman bagi pegawai
2. Secara Fisiologis adanya dukungan dan pujian dari atasan perlu terus ditingkatkan agar membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Kebutuhan aktualisasi diri pegawai senantiasa di dorong untuk dapat dicapai agar pegawai selalu bertanggung jawab atas pekerjaan.

Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja melalui Motivasi kerja

Hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung lebih efektif dalam peningkatan kinerja. Upaya yang dilakukan dengan meningkatkan Komunikasi terhadap kinerja secara langsung dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas tertinggi Komunikasi, pada item pernyataan ke 2, 1, dan 3, dengan point pernyataan :

1. Komunikasi yang terjalin dengan baik perlu terus dipelihara yang akan menumbuhkan kesenangan bagi pegawai dalam memecahkan masalah pekerjaan
2. Pemahaman para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan terus ditingkatkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Komunikasi yang baik terus di upayakan yang dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja

SIMPULAN

Maka simpulan yang dapat disampaikan adalah kompetensi berdampak signifikan terhadap motivasi kerja namun disiplin kerja dan komunikasi berdampak tidak signifikan. Disiplin kerja, komunikasi dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja namun kompetensi berdampak tidak signifikan. Uji F membuktikan disiplin kerja, kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sukoharjo. R^2 total sebesar 0,972 artinya kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi, komunikasi dan

motivasi kerja sebesar 97,2 % dan sisanya sebesar 2,8 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kepuasan, kompensasi dan lain-lain. Analisis jalur bahwa jalur langsung Disiplin kerja merupakan jalur yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penggunaan variabel intervening Motivasi kerja, hanya efektif dalam memediasi kompetensi terhadap kinerja.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah Peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Sukoharjo yang pertama dengan meningkatkan disiplin kerja dengan upaya yang dilakukan diantaranya, (1) Peningkatan sikap pemimpin berkaitan dengan ketegasan pimpinan supaya dapat menumbuhkan kedisiplinan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. (2) Peningkatan sikap pemimpin dan pegawai berkaitan dengan hubungan kemanusiaan antar pegawai dengan pimpinan dan rekap sejawat supaya lebih menumbuhkan kedisiplinan. (3) Peningkatan sikap pegawai yang selalu disiplin dengan tujuan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang terbaik sesuai kemampuan.

Peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Sukoharjo yang kedua dengan meningkatkan komunikasi, dengan upaya yang dilakukan diantaranya, (1) Peningkatan sikap pegawai terkait komunikasi yang terjalin dengan baik supaya lebih menumbuhkan kesenangan bagi pegawai dalam memecahkan masalah pekerjaan. (2) Peningkatan sikap pegawai terkait memiliki pemahaman yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. (3) Peningkatan sikap pegawai terkait komunikasi yang baik akan mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja.

Upaya selanjutnya meningkatkan motivasi kerja dengan acara peningkatan Prosedur kerja dalam pekerjaan di instansi supaya lebih memberikan rasa aman bagi pegawai, peningkatan sikap pimpinan yang secara fisiologis adanya dukungan dan pujian pimpinan supaya membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik, peningkatan sikap pegawai terkait kebutuhan aktualisasi diri pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan supaya dapat dicapai dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arni Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Arif. Muhammad dan Sigit Indrawijaya, 2021, Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu (Dpm-Ptsp) Provinsi Jambi), *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* Vol. 10 No. 02, Agustus 2021
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basori. Miftahul Ainun Na'im, Wawan Prahawan, Daenulhay, 2017, Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2): hb.149-157
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dasmadi, 2021, Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 4 No 2, Juni 2021
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

- Fudzah, Syaiful Bahri, Leylia Khairani, 2022, Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan, *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)* Vol. 1 No. 3 hal. 173 – 183
- Fortunisa, 2021, Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Call Center Perusahaan Maskapai Penerbangan Di Indonesia, *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)* Vol. 4, No. 3, (2021), pp. 103-112
- Gujarati, D. N. 2013. *Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi Kelima*. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali. Arif Yusuf, 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogyakarta: Laksana
- Hasibuan Melayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Heizer, Jay and Render Barry, 2015, *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*, edisi 11, Salemba Empat, Jakarta
- Koesomowidjojo, Suci, 2021, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masyitah. Larasati Dwi dan Pontjo Bambang Mahargiono, 2021, Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 11*
- Muhith. Abdul dan Sandu Siyoto, 2018, *Aplikasi Komunikasi Teraupetik Nursing & Health*. Yogyakarta : CV. Andi Offse
- Mulyasa, 2013, *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. Rosdakarya bandung.
- Parashakti. Ryani Dhyana, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, Acep Hadinata, 2019, The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector, *Advances in Economics, Business and Management Research, volume 135*
- Priansa. Donni Junni, 2017, *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Rivai Zainal. Veithzal, S., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke-7*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins S. P., 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- Rosmaini dan Tanjung, 2019, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15*
- Ridwan. Abdullah, 2015, *Pembelajaran Sainifik untuk Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rukmana. Haris Dwi, Sopiah, M, Pd., M.M., and Elfia Nora, S.E, 2018, The Impact Of Organization Communication On Employee Performance Through Employee's Work Motivation At Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia, *The First International Research Conference on Economics and Business, KnE Social Sciences, pages 211–227. DOI Volume 2018*
- Sabilalo. Mahmudin A, Umyy Kalsum, Muh. Nur. Andi Runis Makkulau, 2020, The Influence Of The Work Environment And Work Ability On Work Motivation And Employee Performance In The Organization Bureau Of The Regional Secretariat Of The Southeast Sulawesi Province, *SEIKO : Journal of Management & Business Available Online at : journal.steamkop.ac.id/seiko, Vol 3, No 2*
- Sarido Dan Soliha, 2016, Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah), *Telaah Manajemen Vol. 13 Edisi 2, Oktober 2016, hal 119 -134 ISSN : 1693-9727*
- Sarwono, Jonathan., 2015, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarinah dan Mardalena., 2017, *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, 2017, Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, *Jurnal Akrab Juara Volume 2 Nomor 3 Edisi Juni 2017 (1-16)*
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. Danang 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suyanto, 2018, Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance, *European Research Studies Journal Volume XXI, Issue 1, 2018 pp. 570 - 587*
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Widodo. Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wirawan, 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Embat

Yusrisal and Heryanto, 2019, The Influence Of Leadership And Competence On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance At The Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency, *Archives of Business Research Vol.7, No.7 Hall.122-131*