

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN
(PROKOMP) PADA KANTOR BALAIKOTA SOLOK**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun oleh :

RAHMI MUTIA SARI
NPM.201000461201007

**PROGRAM STUDY MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2024**

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN (PROKOMP) PADA KANTOR BALAIKOTA SOLOK

RAHMI MUITIA SARI
NPM : 201000461201007

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
FAKULTAS EKONOMI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) dengan sampel 36 responden yang diteliti dengan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Komunikasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini di buktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $3,085 > 2,03452$ dalam nilai tingkat signifikan $0,004 < 0,5$. Jadi bisa diartikan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara persial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $3,413 > 2,03452$ dan nilai tingkat signifikan $0,002 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) hal ini dibuktikan dengan menggunakan Uji F dengan nilai signifikan $f^{\text{hitung}} 26,319 > f^{\text{tabel}} 3,28$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh 0,615 atau 61,5% dan 38,5% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi pada saat ini, tata kelola pemerintahan yang baik sangat diperlukan oleh setiap pemerintahan atau organisasi. Pengelolaan administrasi atau organisasi yang baik tentu dapat meningkatkan kinerjanya dengan Sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor terpenting dalam pemerintahan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak bisa datang dengan sendirinya, kinerja harus dikelola secara bersama-sama, kinerja pegawai dapat dinegosiasikan dan ditentukan karena apa yang dimaksud dengan kinerja pegawai dapat didiskusikan dan ditetapkan bersama antara pegawai dan pimpinan, jika tidak ada definisi kinerja serta tugas dan tanggung jawab, dan arah yang jelas maka pegawai akan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja sering kali disebut sebagai pelaksanaan tugas, dimana istilah tugas itu sendiri berasal dari pemikiran tentang aktivitas yang dibutuhkan pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi optimalnya kinerja seorang pegawai, salah satunya adalah efikasi diri, keyakinan seseorang bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas yang diberikan dalam kondisi tertentu. Kinerja pegawai dapat dipandang sebagai tingkat keberhasilan keseluruhan kinerja atau pelaksanaan tugas seseorang selama jangka waktu tertentu terhadap berbagai pilihan seperti

standar kinerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Seluruh pegawai pemerintah wajib menjalani evaluasi kinerja karena evaluasi kinerja penting dalam memberikan informasi mengenai kondisi kerja sebenarnya, masalah dan tantangan kerja, serta informasi lain yang dapat digunakan manajemen untuk menentukan jalur karier setiap pegawai. kinerja pegawai dinyatakan berhasil apabila tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik.

Pemerintah daerah mempunyai tanggung jawab secara administratif kepada negara. Pemerintah daerah berkewajiban memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, seperti pelayanan publik yang harus diberikan secara adil, transparan, efisien dan bertanggung jawab. Pemerintah daerah bertanggung jawab atas pengelolaan yang baik atas anggaran dan sumber daya yang tersedia untuk memberikan layanan publik yang berkualitas kepada masyarakatnya. Partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan pemerintah juga penting untuk memastikan layanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat. Upaya dan tekad pemerintah untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dengan menerapkan kinerja dan standar yang sangat tinggi yang ditetapkan pemerintah baik dalam urusan internal maupun eksternal. Keberlanjutan suatu pemerintahan sangat ditentukan oleh komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan seluruh aktivitas untuk mencapai misi dan tujuannya sebenarnya bergantung pada bagaimana para pegawai berkomunikasi satu sama lain. Secara sederhana komunikasi dapat dikatakan sebagai pertukaran informasi antara sesama pegawai atau antara bagian organisasi pemerintah dengan bagian lainnya. Komunikasi

dianggap berhasil apabila informasi dapat ditransfer secara akurat dan tepat dari pengirim ke penerima.

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam pemerintahan, dimana bekerja dengan rekan kerja memerlukan komunikasi yang efektif agar informasi yang diberikan mengenai pekerjaan dapat dimengerti. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki makna yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi lingkungan tersebut, karena jika tidak terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja maka akan mempengaruhi lingkungan misalnya efisiensi kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Tujuan komunikasi dalam pemerintahan untuk membentuk saling pengertian sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi dan kesamaan pengalaman diantara pegawai. Komunikasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang seperti komunikasi antara atasan dengan bawahan, dan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya, kemudian antara pegawai dengan atasan. Komunikasi dapat memberikan efek berbeda yang dapat memotivasi pegawai di tempat kerja.

Motivasi menjadi suatu hal yang mendorong seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja agar bisa mencapai tujuannya. Dengan motivasi yang baik dan tepat, seorang pegawai akan semakin menyadari pentingnya kerja yang optimal dan profesional. Motivasi sebagai sekumpulan perilaku dan nilai yang berpengaruh terhadap seseorang untuk tercapainya tujuannya secara khusus. Motivasi akan memberikan inspirasi, bagi pegawai

sehingga terjalin hubungan kerja yang baik. Motivasi yang paling penting dan paling berpengaruh adalah motivasi dari dalam diri sendiri. Dengan memotivasi diri sendiri dan mendapatkan motivasi dari pihak luar baik keluarga, pemerintahan, rekan kerja dan lain-lain, maka akan tumbuh pribadi yang profesional dan produktif. Motivasi dapat memicu minat seseorang terhadap pekerjaannya dan membuat mereka ingin berkolaborasi, bekerja dengan baik, dan mengerahkan seluruh upaya untuk mencapai tujuan pemerintahan.

Pemerintahan daerah Kota Solok memiliki beberapa pelayanan publik seperti instansi BKPSDM, BPBD, PROKOMP, BKD dan lain-lain pada Kantor Balai kota Solok. Salah satu pelayanan publik terdapat pada instansi Protokol dan Komunikasi pimpinan (Prokomp) yang berada dibawah asisten bidang administrasi umum. Sebagaimana yang telah ditetapkan dengan peraturan Walikota Solok Nomor 35 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Sekretariat daerah. Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) adalah salah satu bidang yang ada di sekretariat daerah Kota Solok di bawah bagian asisten administrasi umum, yang ikut membantu kegiatan pemerintah setiap harinya. Instansi tersebut memiliki tugas untuk memfasilitasi pelayanan kedinasan kepala daerah / wakil kepala daerah, sebagai penghubung antara instansi pemerintahan dengan publik, dan juga bertanggung jawab membina, menjaga hubungan baik, dan membangun reputasi pemerintahan tersebut.

Protokol merupakan acuan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintahan, perangkat daerah, kedinasan atau pun masyarakat meliputi persiapan acara dan pra acara yang akan di laksanakan. Sedangkan Komunikasi pimpinan merupakan sub

bidang yang mengelola informasi yang dibutuhkan pemerintah, penyusunan kata sambutan, memberikan masukan kepada pimpinan daerah tentang penyampaian informasi tertentu, serta ikut selalu mendampingi dan mendokumentasikan kegiatan pemerintah daerah. Banyaknya hal yang dikerjakan pada instansi Protokol dan komunikasi pimpinan maka penting sebuah komunikasi penyampaian intruksi dan informasi oleh seorang pemimpin didalam bidang protokol dan komunikasi pimpinan (Prokomp) agar dapat membangun kerja sama yang baik. Dengan cara komunikasi yang efektif layaknya sebagai manusia yang tegas, disiplin, berwibawa, komunikatif, dan tidak egois dalam menyampaikan intruksi, dan informasi. Hal ini merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pemerintahan yang baik dan tercapainya tujuan pemerintah. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kemampuan komunikasi yang baik dan efektif di dukung oleh kinerja yang sangat baik. Dalam meningkatkan pelayanan publik terutama selama proses kerja dapat mengatur alur informasi secara terstruktur. Aktifitas layanan yang diberikan untuk kelancaran tugas dan tanggung jawab bergantung pada kinerja pegawai.

Berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan bahwa kinerja pegawai pada instansi Prokomp ini kurang produktif, karena pembagian tugas hanya dilakukan bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Sedangkan non ASN belum dipercaya sepenuhnya dalam pekerjaan. Hal ini menjadi faktor kurangnya komunikasi dan motivasi kerja antara atasan dan bawahan. Komunikasi juga dapat memberikan dorongan kepada individu dapat meningkatkan efektifitas pada instansi ini. Sejalan dengan komunikasi motivasi juga masih kurang efektif pada instansi ini bisa dilihat pada saat jam bekerja pegawainya belum ada rasa antusias

pada diri sendiri untuk melakukan pekerjaan. Pegawai perlu diberi motivasi agar tidak terus menerus lalai dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk memberikan motivasi melalui peningkatan upaya yang akan dilakukan dan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok”**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok ?
3. Apakah komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok

2. Bagi Organisasi

Dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulisan ini sebagai informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya atau pembaca demi pengembangan ilmu pengetahuan serta pembekalan bagi yang berminat melakukan penelitian ini.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan hasil yang jelas dan sistematis, maka penulis menguraikan dalam beberapa bab yang terdiri dari sub bab yang dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang Landasan teori, menjelaskan tentang variabel penelitian serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan penjelasan hipotesis

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini Menjelaskan objek dan lokasi Penelitian, dan jenis penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, penelitian yang dilakukan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan hasil penelitian, deskripsi objek penelitian yang telah dilakukan, dan disertai dengan pembahasan yang terikat dengan penelitian yang dilakukan

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari peneliti yang dilakukan beserta saran-saran kedepannya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Nilai regresi linear berganda memiliki persamaan $Y = 1,444 + 0,472 (X1) + 0,518 (X2) + e$, dimana nilai konstan sebesar 1,444 yang menunjukkan nilai positif. Jika komunikasi ($X1$), motivasi kerja ($X2$) tidak berubah atau bersifat tetap atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai sebesar 1,444. Koefisien regresi variabel Komunikasi ($X1$) sebesar 0,472 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara Komunikasi dengan Kinerja Pegawai. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel komunikasi ($X1$) dimana factor lain adalah konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,472. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja ($X2$) sebesar 0,518 adalah positif. Artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Motivasi Kerja ($X2$) dimana faktor-faktor lain adalah konstan, maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,518
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) atau besar kontribusi Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada Kantor Balaikota Solok sebesar 0,615 atau 61,5%. Sedangkan sisanya 38,5% yang dipengaruhi oleh

variabel-variabel lain diluar variabel pada penelitian ini seperti fasilitas,kualitas pelayanan dan lainnya.

3. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) Pada Kantor BalaiKota Solok dengan nilai $t_{hitung} 3,085 > t_{tabel} 2,03452$ dengan nilai Sig $0,004 < 0,05$.
4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) Pada Kantor BalaiKota Solok dengan nilai $t_{hitung} 3,413 > 2,03452$ dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$.
5. Komunikasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) Pada Kantor BalaiKota Solok dengan nilai $f_{hitung} 26,319 > 3,28$ dengan nilai Sig $0,000 < 0,05$.

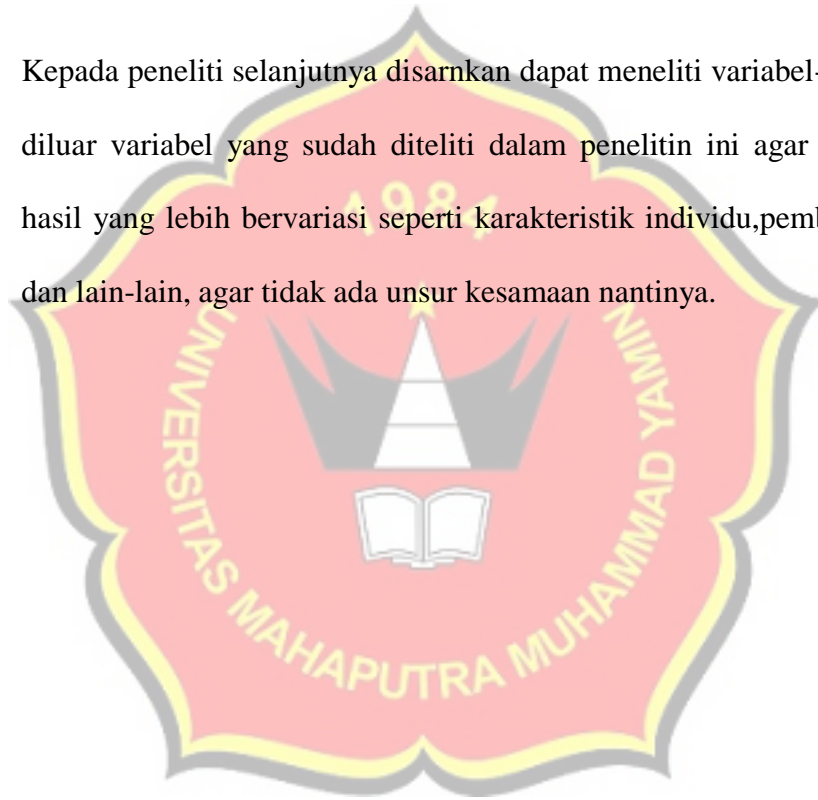
5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini sebagai berikut :

1. Terkait Komunikasi kerja, disarankan kepada pimpinan Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok agar lebih meningkatkan Kinerja, adapun dengan mengadakan pertemuan di setiap minggu agar dapat menyalurkan informasi secara transparan terhadap pegawai dan saling menukar fikiran agar mencapai kemajuan dalam instansi ini.
2. Terkait Motivasi Kerja, disarankan kepada para pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok untuk dapat mendahulukan pekerjaan kantor dibandingkan pekerjaan individu

dengan solusi atasan harus lebih memotivasi pegawainya sehingga pegawai merasa diperhatikan sehingga lebih professional dalam melakukan pekerjaannya.

3. Terkait Kinerja Pegawai, disarankan kepada para pegawai Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokomp) pada kantor Balaikota Solok untuk dapat meningkatkan lagi kinerja agar dapat memberikan hasil yang baik dan mencapai tujuan instansi yangn telah dirancang.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitin ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi seperti karakteristik individu,pembagian kerja, dan lain-lain, agar tidak ada unsur kesamaan nantinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Praktik dan Penelitian. In *buku ajar* (p. 91).
- Ali Hartawan, Nisa' Ulul Mafra, & Heryati. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3, 146–155.
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Nngsih, K. P., Wulandari, S., Ptranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March).
- Buyung, H., & Safrizal, A. (2022). *Optimalisasi Kinerja Pegawai*.
- Dirjas, A. P., Nurhayati, & Indrawati, N. (2022). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Advanced*, 16(2), 1–10.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fauzi, A., Nisa, B., Naptupulu, D., Zonyfar, C., Utama, G. S., Nuraini, R., Purnia, D., & Setyawati, I. (2022). Metodologi Penelitian. In *Suparyanto dan Rosad (2015)*.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 224–234.
- Heryanda, K. K., & Arnawa, I. P. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR PADMA. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 56–64.
- Husnayanti, M., Yeni, A., & Nurhayati. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kader PPKBD Dan Sub PPKBD Dalam Peningkatan Jumlah Keluarga Berencana Di Kecamatan Tanjung Harapan Kota Solok. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5).
- Indrawati, N., Wahyuni, L., Nasrah, R., Nurhayati, & Sriyanti, E. (2021). *Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok)*. 4(6), 313–321.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*.

- Kaligis, J. N., Putrie, R. A., Nersiwad, Yeni, A., & Munizu, M. (2023). Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja. *Edunomika*, 08(01), 1–10.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 102–111.
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia konsep & Studi Kasus, Bookchapter, 2021*.
- Melenia, T., Nasrah, R., & Nurhayati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru Pada SMKN 1 Bukit Sundi. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4).
- Mirmasari, T., & Sari, N. S. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 4(3), 37–44.
- Murdifin, H., Ramlawati, Suriyanti, & Imaduddin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Di Lembaga Keuangan Syariah)* (pp. 1–26).
- Nisa, I. C., Fristin, Y., & Rooswidjajani. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203.
- Nugroho, H., Syarifuddin, S., Amruddin, Iljasmadi, Fata, N., Ismail, J. K., Helendra, Johan, H., Widiyati, I. A., Pasaribu, P. N., Siregar, P., Mulyana, S., Balukh, S. D., Sungkawati, E., Sartika, D., Ummami, W., Rinda, R. T., & Padakari, S. L. (2022). *Pengantar Manajemen (Konsep Dan Pendekatan Teoritis)*.
- purwanggono, cuk jaka. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berpacu dalam Pengembangan*.
- Rajagukguk, T., Fitriana, D., Febriana, E., & Indonesia, U. M. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Medan. *Jurnal Manajemen*, 4, 73–82.
- Rakhman, A., Indrawati, N., & Roza, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Solok. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 11–21.
- Ramadanis, S., Netti, I., & Afni, Y. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 99–109.

- Rifai, A. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. In *Antasari Press*.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Bangsa, U. K. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(April), 290–301.
- Sembiring, M., Tanjung, H., & Jufrizen. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismaniar, H., Syamsuariansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*.
- Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*.
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, 2(2), 18–30.
- Winarso, W., & Mulyadi. (2020). *Pengantar Manajemen*.
- Zendrato, P. K., & Gurusina, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nutrifood Medan. *Jurnal Ekonomi \$ Ekonomi Syariah*, 5(1), 975–986.