

PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN

Oleh:

Kahasa Ndruru ¹⁾

Murahati waruwu ²⁾

Jenni Tarigan ³⁾

Novia Ruth Silae ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

kahasandruru050497@gmail.com ¹⁾

murahati122@gmail.com ²⁾

jennitarigan@gmail.com ³⁾

Noviasilaen@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of communication and motivation on employee work productivity. The population in this study is a number of employees of PT. Trikarya Brilliant field. The sample is 67 respondents and the data collection technique in this study is to use a list of questions (questionnaire) and interviews. The analysis technique uses the classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained a value of $Y = 9.401 + 0.461X1 + 0.328X2$. Based on the results of the partial t test, it is obtained that $t_{count} > t_{table}$ for Communication (X1) = 4.079 > 1.997 and Motivation (X2) = 3.305 > 1.997 with a significance level of 0.000 < 0.05, this indicates that Communication and Motivation partially have a significant effect on Productivity Employee Work. The calculated F result is 21.017 > the F-table value is 3.14, while the value of the coefficient of determination (R²) is known to be the R Square value obtained is 0.728 (72.8%) and the remaining 27.2% is influenced by other variables not included in the study, for example brand, price, product and so on, meaning that communication and motivation affect employee productivity. The results of this study are in accordance with the results of previous research conducted by Nurmaidah Ginting, Ita Andriani and Junaidin. Based on the results of the discussion in this study, it can be concluded that communication and motivation simultaneously have a significant effect on employee productivity at PT. Trikarya Cemerlang Medan. It is recommended that PT. Trikarya Cemerlang Medan further improve good communication systems for employees and human resource development through work motivation, so that effective and maximum employee work productivity can be achieved.

Keywords: Communication, Motivation and Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan. Sampel berjumlah 67 responden dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan (Kuesioner) dan wawancara. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier

berganda dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda diperoleh nilai $Y = 9,401 + 0,461X_1 + 0,328X_2$. Berdasarkan Hasil Uji t parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk Komunikasi (X_1) $= 4,079 > 1,997$ dan Motivasi (X_2) $= 3,305 > 1,997$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil F hitung sebesar $21,017 >$ nilai F-tabel 3.14, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,728 (72,8%) dan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian, misalnya merek, harga, produk dan sebagainya, artinya komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmaidah Ginting, Ita Andriani dan Junaidin. Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. Disarankan agar PT. Trikarya Cemerlang Medan lebih meningkatkan sistem komunikasi yang baik bagi karyawan serta pengembangan SDM melalui motivasi kerja, agar tercapainya produktivitas kerja karyawan yang efektif dan maksimal

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja yang baik dapat di ciptakan dengan cara meningkatkan kerja yang optimal serta mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan tujuan agar tercapainya sasaran dalam sebuah organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, dalam suatu organisasi ada baiknya lebih memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi dan motivasi setiap karyawan dalam bekerja, artinya diperlukan peran yang baik dalam sebuah organisasi guna meningkatkan komunikasi dan motivasi karyawan.

Pengaruh komunikasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dikatakan sangatlah penting, hal ini dikarenakan komunikasi yang baik akan

meningkatkan kinerja karyawan, kemudian membantu mendorong dan mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan, serta mempengaruhi sikap, perilaku dan menanamkan kepercayaan karyawan. Tanpa adanya komunikasi yang baik, maka koordinasi sulit untuk dilakukan. Karena itu wujud dari komunikasi ini memiliki pengaruh penting dalam sebuah organisasi. Yang perlu dilakukan agar komunikasi dapat berwujud, pimpinan organisasi harus memberikan perhatian yang serius juga terhadap pegawai. Serta menciptakan sebuah lingkungan kerja yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang berasal dari dirinya sendiri maupun dorongan dari orang lain, yang dapat digunakan sebagai

acuan untuk menggapai suatu tujuan tertentu.

Dengan adanya motivasi dan juga komunikasi baik dalam suatu organisasi, akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik juga. Sehingga adanya tujuan yang baik, maka organisasi juga akan juga akan berkembang. Begitu juga hubungan dengan para pimpinan, komunikasi dan motivasi yang baik, saling menghormati dan menghargai serta adanya pengarahan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan atas pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan hubungan yang harmonis antara bawahan dengan atasan. Hubungan harmonis yang terjalin dengan sesama rekan kerja dan pada pimpinan akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih positif dan menyenangkan. Kondisi pekerjaan yang baik dan mendukung adalah lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih serta lingkungan kerja yang harmonis dengan atasan dan sesama rekan kerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

Dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, hal ini tentunya agar dibenahi oleh pimpinan organisasi dan karyawan khususnya pada bagian administrasi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di PT. Trikarya Cemerlang Medan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian dari pembahasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Trikarya Cemerlang Medan”.

Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini, di fokuskan ada “variabel komunikasi, motivasi dan pengaruhnya terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Trikarya Cemerlang Medan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Trikarya Cemerlang Medan ?.
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Trikarya Cemerlang Medan ?.
3. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

diPT.Trikarya Cemerlang
Medan ?.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diPT. Trikarya Cemerlang Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diPT. Trikarya Cemerlang Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diPT. Trikarya Cemerlang Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Bernard Berelson (Mulyana,2013:68), Komunikasi adalah “sebuah informasi, transmisi ide, keterampilan gagasan, emosi dan sebagainya dengan menggunakan dengan menggunakan simbol-simbol,gambar, figur, grafik dan sebagainya.Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”

Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013:68), Suatu komunikasi terjadi ketika sumber menyampaikan suatu pesan kepada

penerima dengan niat yang disadari untuk mendorong perilaku penerima.

Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain.

2.1.2 Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2012:11) yang dikutip oleh Rensius, terdapat indikator komunikasi antara lain sebagai berikut :

1. Kemudahan dalam mendapatkan informasi
2. intensitas komunikasi
3. efektifitas komunikasi
4. tingkat pemahaman pesan
5. perubahan sikap.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Dikutip oleh Hasibuan dalam (Sunnyoto 2019: 191) kata motivasi berasal dari kata lathin, yaitu “*Movere*” artinya “suatu ajakan atau dorongan” motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut.Motivasi adalah “suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Djamarah (2012:34) menjelaskan bahwa “motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan adanya feeling dan di dahului dengan tanggapa adanyaterhadap tujuan”. Perubahan energi dalam diri seseorang akan terbentuk suatu kativitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang yang mempunyaitujuan tertentu dalam aktivitasnya memiliki motivasi yang baik dan kuat dalam mencapainya dengan berbagai upaya yang dapat ia lakukan.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

1. kebutuhan akan prestasi
2. kebutuhan akan kekuasaan
3. kebutuhan akan inflasi

2.1.5 Pengertian Produktivitas Kerja

Tohardi dalam sutrisno (2017:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan “sikap mental”. Sikap mental yang selalu mencari kebaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Sedangkan menurut menurut hasibuan (2018:340)menjelaskan bahwa produktivitas adalah “perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya

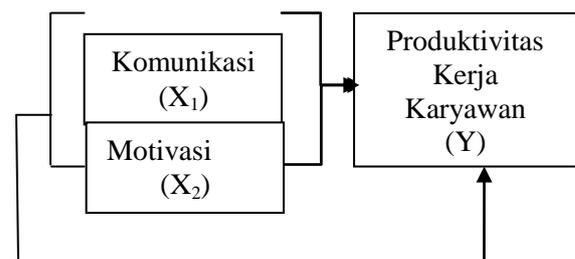
peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah “sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan”.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan “Gambaran hubungan antara variabel dalam sebuah penelitian yang diuraikan oleh pikiran menurut jalan kerangka logis”. (Sugiyono 2017 : 60).

Berdasarkan pengertian diatas, maka peneliti ruangkan dalam bentuk gambar kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Sumber : Olahan Penulis 2022

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:93)Hipotesis merupakan “jawaban terhadap rumusan masalah penelitian” adapun hipotesis dari penelitian adalah :

- H1: Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Trikarya Cemerlang Medan.
- H2: Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Trikarya Cemerlang Medan.
- H3: Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Trikarya Cemerlang Medan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan, yang beralamat di Jalan Cengkeh Mas Residence Blok A-18 Bajak II Medan Amplas, Kota Medan, Sumatra Utara

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan April 2022 sampai dengan bulan Juli 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan generalisasi wilayah yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah sejumlah staff beserta karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan, yaitu berjumlah 200 orang

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian salah satu dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dinamakan sampel penelitian jika kita ingin menggeneralisasikan hasil penelitian sampel, dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel minimal yang diambil sebagai responden pada masing-masing staff beserta karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan berjumlah 67 responden.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat, nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas), yaitu komunikasi (X1) dan motivasi (X2) dan variabel dependen (variabel terikat), yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

3.4 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi atau data yang diperoleh dalam bentuk angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penelitian tanpa perantara, seperti wawancara dan penyebaran kusioner.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukakan dengan 2 (dua) cara, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- a. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*).
- b. Wawancara (*Interview*).

3.6 Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik dilakukan dengan beberapa cara yaitu mengumpulkan, mengarahkan, dan ditafsirkan, sehingga data tersebut memberikan gambaran atau keterangan yang jelas tentang maksimum, minimum, rata-rata variasi.

3.6.2 Uji Instrumen Data

Uju instrumen data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis pengujian yaitu :

- a. Uji Validitas

- b Uji Reliabilitas

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian ini, di lakukan beberapa jenis pengujian antara lain sebagai berikut :

- a. Uji normalitas data
- b. Uji multikolinieritas
- c. Uji heteroskedastisitas

3.6.4 Statistik Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk bagaimana meramalkan keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor manipulasi di prediktor(dinaikturunkan nilainya). Analisis ini digunakan dengan melibatkan variabel independen dan dependen.

3.6.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan beberapa metode pengujian, yaitu :

- a. Uji Parsial (Uji-t)
- b. Uji Simultan (Uji-F)
- c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai Pengaruh Komunikasidan Motivasi Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. Adapun hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu, Komunikasi (X_1) dan Motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil pembahasannya akan dijelaskan sebagai berikut:

Hasil persamaan regresi diperoleh nilai $Y = 9,401 + 0,461X_1 + 0,328X_2$. Dengan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 9,401, secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Komunikasi, dan Motivasi bernilai 0, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai sebesar 9,401.

Hasil pengujian uji t (parsial) seperti yang terlihat pada tabel 4.19, menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikan sebesar 0,000 antara variabel Pelatihan (X_1), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,079 > 1,997$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Pengembangan Karir (X_2), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,305 > 1,997$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan.

Hasil pengujian F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 21,017 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} 3,14 dengan nilai signifikansi

(sig.) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Motivasi, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Trikarya Cemerlang Medan.

Berdasarkan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,573$. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,728. Hal ini berarti bahwa variasi dari Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Komunikasi dan Motivasi sebesar 72,8% sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian ini, seperti nilai produk, merek dan citra produk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmaidah Ginting, (2019), dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pappa Kaya Abadi Medan, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pappa Kaya Abadi Medan.

Ita Andriani, (2016), dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal Dengan

Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Pahlawan Tulungagung, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi intern pada BMT Pahlawan Tulungagung sangatlah bagus dan efektif. Secara keseluruhan dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bmt Pahlawan Tulungagung.

Junaidin,(2013), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kebon Agung Malang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kebon Agung Malang.

Berdasarkan hasil dari pembahasan diatas, maka meneliti menyimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini adalah “Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan”.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang

Medan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai $Y = 9,401 + 0,461X_1 + 0,328X_2$. Dengan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 9,401, secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Komunikasi, dan Motivasi bernilai 0, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai sebesar 9,401.
2. Hasil pengujian uji t (parsial) seperti yang terlihat pada tabel 4.17, menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikan sebesar 0,000 antara variabel Pelatihan (X_1), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,079 > 1,997$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Pengembangan Karir (X_2), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,305 > 1,997$) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Motivasi signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Hasil pegujan F- t_{hitung} diperoleh nilai sebesar 21,017 lebih besar dibandingkan nilai F- t_{tabel} 3,14 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Motivasi, secara bersama-sama atau secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan.

Hasil dari uji koefisien Determinasi (R^2) nilai R Square diperoleh sebesar 0,728= 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian ini, seperti nilai produk, merek dan citra produk. Dari hasil penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa Komunikasi dan Motivasi, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. Mangkunegara, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2018, *Evaluasi Kinerja SDM & Pengertian Motivasi*, Cetakan Ketujuh Bandung 40254.
- Ansory dan Indrasari, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku organisasi*, Edisi Keenam Cetakan Kedua, Jakarta Rajawali Pers.
- Busro, 2018, *Teori- Teori Produktifitas Kerja*, Penerbit PT, Kencana Prenanda Media, Jakarta.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia* Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Djamarah 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan dan Perilaku Organisasi*, Alfabeta cv 2017 Bandung
- David, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung, Jakarta, PT. Grafindo Persada
- Edison dan Anwar 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua Alfabeta Bandung 2017
- 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Pengertian Gaya Kepemimpinan*, Cetakan Kedua Alfabeta Bandung 2017
- Filmore H. Stanford, Anwar 2018, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bandung 40254
- Hasibuan, Sunyoto 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Budaya Organisasi*. PT. Bumi Aksara Jakarta 13220.
- Makmun Khairani, 2017 *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: PT Aswaja Pressindo
- Mulyana 2013, *Pengertian Ilmu Komunikasi* Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management). Edisi II. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, PT. Gramedia, Pustaka Utama.
- Nurjaman, 2012 *Ilmu Komunikasi Manajemen Pemasaran* Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kerangka Pemikiran* Yogyakarta: BPFE
- Sunyoto, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi, Outsourcing* PT. Bumi Aksara Jakarta 13220.
- Suryani dan Hendryadi, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kerangka Pemikiran* Yogyakarta: BPFE
- Sutrisno Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Gramedia, Pustaka Utama, Bandung
- Swastha 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku organisasi* Edisi Keenam Cetakan Kedua, Jakarta Rajawali Pers
- Syarif, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Kencana Prenanda Media, Jakarta
- Weiner, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Edisi 3 Jakarta : Salemba empat
- Weiner, dan Uno 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Edisi 3. Jakarta : Salemba empat
- William 2014, *Fungsi Ilmu Komunikasi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset
- Willian J Stanton, Anwar Prabu, 2018, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bandung 40254
- Woekirno, 2013, *Praktik Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol12, No. 2. Dalam Henry, Frayol. 2010 (Ed.), Makassar: FE-Unhas
- Yusuf, 2015, *Pengertian Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Erlangga