



PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA SMP NEGERI 03 BELITANG MADANG RAYA OKU TIMUR

Iin Afrina¹, M. Nuh Hudawi², Zaidun³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, STIE Trisna Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan

^{1,2,3}Jl. Tugu Harum, elitang Madang Raya, Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: afrinaiin1@gmail.com

Abstrak

The problem faced by the SMPN 03 Belitang Madang Raya School East OKU is how the influence of communication on the work motivation of the employees at the SMPN 03 Belitang Madang Raya School East OKU is, while the purpose of this study is to determine the effect of communication on the work motivation of employees at the SMPN 03 Belitang Madang Raya School East OKU. The proposed hypothesis is that there is a strong influence between communication on employee work motivation at the SMPN 03 Belitang Madang Raya School East OKU. From the calculation results obtained the results of $r = 0.604$. After consulting with a conservative standard, it turns out that 0.604 lies between 0.600 - 0.799 which is included in the strong correlation. Then to answer the hypothesis test proposed in the previous chapter has a relationship or not, then it is tested by hypothesis testing and obtained t count = 2.143. While the value of t table at the 95% confidence level for $(n - 2) = 1.860$. Then it can be seen that the t -count value is 2.143 which is greater than the t -table value = 1.860, thus means (H_0) is accepted and (H_a) is rejected.

Keywords: Communicaton, Work Motivation

I. PENDAHULUAN

Seorang pimpinan yang baik akan sangat berdampak baik juga pada karyawannya begitupun sebaliknya seorang pimpinan yang buruk juga akan berdampak buruk terhadap karyawannya karena pimpinan dan karyawan sangat berkaitan erat dalam mempertahankan keberhasilan perusahaan yang mereka jalani. Dalam factor komunikasi dan motivasi seorang pimpinan dan pegawai sangat berkaitan dalam keberhasilan sebuah perusahaan oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan pegawai dengan baik dan bisa berkomunikasi dengan timbal balik atau komunikasi dua arah baik agar pesan yang disampaikan bisa diterima dengan baik dan efisien oleh pegawai perusahaan tersebut. (Fauzi, 2016a) Oleh karena itu dalam mencapai komunikasi yang baik harus dua arah agar bisa saling terjalin komunikasi yang baik serta tercapai tujuan yang akan dicapai untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan terus berusaha bagaimana organisasinya bisa sejajar dengan organisasi lain dan mempunyai karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan dapat diandalkan.

Faktor penting yang menentukan kemajuan suatu organisasi juga adalah motivasi kerja. (Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, 2023; Fauzi, Rita Irviani, 2021) Motivasi kerja adalah stimulus atau dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja juga termasuk dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat

sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Motivasi kerja merupakan kunci terwujudnya tujuan dan apabila motivasi kerjanya belum maksimal maka suatu organisasi tersebut belum bisa merealisasikan karyawannya. (Ardiana, 2017) Motivasi adalah suatu usaha untuk berproses dengan lebih baik sesuai dengan arah, intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur serta menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan. Bagi SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur sebagai masukan dalam pemecahan permasalahan dimasa yang akan datang serta memberikan informasi kepada pimpinan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan alternatif yang dapat di gunakan untuk perkembangan dan kemajuan pada masa yang akan datang.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut C.Shannon dan W.Weaver (1949), Komunikasi yakni bentuk interaksi yang saling mempengaruhi satu sama lain secara sengaja dan tidak sengaja. Menurut Onong Uchjana Effendy (2003), terdapat empat fungsi dari komunikasi, yakni:

- Menyampaikan informasi
Komunikasi memungkinkan manusia menyampaikan informasi. Misalnya ilmu pengetahuan yang disampaikan lewat buku, berita yang disampaikan lewat televisi, hingga informasi pribadi lewat media sosial.
- Mendidik
Manusia tumbuh menjadi pribadi yang baik karena didikan yang disampaikan lewat komunikasi. Saat bayi, ibu akan berkomunikasi dengan anaknya sehingga anak tersebut paham akan bahasa ibunya.
- Menghibur
Komunikasi dapat menjadi alat untuk menghibur seseorang. Misalnya penyampaian rasa simpati ketika seseorang bersedih, buku motivasi yang menghibur, acara televisi yang menyenangkan, musik dengan lirik penyemangat.
- Mempengaruhi
Komunikasi dapat mempengaruhi tindakan dan pemikiran seseorang sehingga lahirlah peribahasa "*tak kenal maka tak sayang*". Peristiwa mengenal dilakukan dengan komunikasi. Contoh lainnya adalah sosialisasi kesadaran lingkungan yaitu bentuk komunikasi yang mempengaruhi orang lain untuk peduli pada lingkungan.

(Fauzi, 2016b) Tujuan Komunikasi untuk mengubah sikap, pendapat, perilaku dan sosial. Komunikasi dapat merubah sikap, pendapat, dan perilaku seseorang sehingga sosial masyarakat seseorang sesuai dengan informasi yang disampaikan pemberi informasi, sehingga pada hakikatnya komunikasi bertujuan menyampaikan suatu informasi yang dapat dimengerti oleh orang lain. Informasi tersebut kemudian diharapkan mengasilkan umpan balik berupa perubahan positif dari si penerima informasi. Berdasarkan media penyampaiannya, komunikasi dibedakan menjadi komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa dalam bentuk lisan untuk bertukar informasi. Contoh komunikasi verbal adalah berbincang tatap muka, berbincang melalui telepon, pengumuman menggunakan pengeras suara hingga pidato. Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa dalam bentuk bukan lisan.

Contoh komunikasi non verbal adalah komunikasi melalui tulisan seperti surat-menyurat, membaca buku, membaca koran, dan website. Bahasa isyarat juga merupakan bentuk komunikasi non verbal karena tidak menggunakan lisan melainkan isyarat tubuh.

Motivasi Kerja

(Siagian, 1995; Susanty & Baskoro, 2012) Motivasi berarti suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan tujuan dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi bisa dibentuk dengan usaha dan dorongan dari dalam diri pribadi juga dorongan dari luar yang bisa mengajak ke arah yang lebih baik tergantung dari arah, intensitas, tujuan dan dalam jangka waktu tertentu. (Novitasari, 2018; Ramada, 2019) Faktor dalam motivasi kerja adalah Pencapaian dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan tujuan dan sasarannya, Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran, Sifat dan ruang lingkup pekerjaan, Adanya peningkatan tanggung jawab, Supervisi, Hubungan antar perseorangan, Gaji, Status, Keamanan kerja, Upah, Jaminan hari tua. Factor tersebut akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja setiap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah bergantung pada tingkat tinggi rendahnya factor dalam motivasi kerja tersebut sehingga meningkatkan kinerja karyawan dimana perusahaan tersebut terealisasi dengan baik sesuai dengan apa yang direncanakan menjadi akan menjadi suatu kenyataan.

(R. I. Fauzi, 2018) Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya kearah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi, hal tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi kerja memiliki beberapa unsur-unsur, yaitu, Kinerja, Penghargaan, Tantangan, Tanggung Jawab, Pengembangan, Ketertiban, Kesempatan. Motivasi bisa di capai dengan baik apabila adanya saling keterkaitan antara pimpinan dan karyawan agar rencana yang dijalankan bisa terealisasi dengan baik. Cara meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan, yaitu :

1. Lingkungan kerja aman dan nyaman

Seorang manajer harus memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya agar tujuan kinerja tercapai. Memberikan beberapa fasilitas yang dapat digunakan oleh karyawan seperti ruang santai untuk beristirahat sejenak selain itu ruang kerja pegawai memiliki sistem pencahayaan, sirkulasi udara, dan keamanan yang mendukung.

2. Memberikan pelatihan untuk pengembangan diri

Pelatihan dalam mengembangkan diri sangatlah penting untuk perkembangan sebuah organisasi yang didirikan. Memberikan pelatihan sesuai dengan skill akan sesuatu agar potensi didalam mereka dapat berkembang.

3. Mengadakan outing

Dalam membangkitkan kembali motivasi kerja karyawan yang setiap hari bekerja sehingga perusahaan dapat mengadakan kegiatan outing, cara ini dapat membuat karyawan menjadi refreshing sejenak dan dapat membantu karyawan untuk saling mengenal sesama rekan kerjanya.

4. Memberikan upah sesuai dengan beban kerja dan keahlian

Langkah ini adalah menetapkan sarana karyawan sehingga karyawan akan termotivasi apabila mereka mendapatkan upah yang sesuai dengan beban kerja dan keahlian yang mereka miliki.

5. Memberikan jenjang karir yang jelas

Jenjang karir yang jelas akan membuat semangat karyawan menjadi lebih meningkat.

6. Memberikan apresiasi

Setiap pencapaian yang dilakukan walaupun kecil akan tetapi hal itu harus di tunjukkan dengan kebahagiaan seperti motivasi yang tinggi dari pimpinan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawainya.

7. Memberikan perhatian pada karyawan

Perhatian terhadap karyawan itu sangat diperlukan karena dengan adanya kepedulian seorang pimpinan terhadap pegawainya akan meningkatkan organisasi tersebut berkembang karena adanya sifat ikhlas dari daam diri pegawai dan pimpinan yang saling peduli.

Kerangka Konsepsional

Komunikasi yang baik artinya harus dua searah agar terjadi timbal balik dari komunikasi tersebut. Sedangkan motivasi kerja adalah semangat yang tinggi yang harus diciptakan pada karyawan dan pimpinan agar tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan. (Fauzi, Rita Irviani, 2021) menyebutkan bahwa “Komunikasi merupakan proses transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan lain-lain melalui penggunaan kata, angka, simbol, gambar, dan lain-lain. (A l a t a s , 2 0 1 7) karyawan menurut adalah Orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu, karyawan terdiri dari manajerial dan operasional. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

METODE PENELITIAN

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah

a) Data Primer

Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari kegiatan penelitian. Data dikumpulkan dari responden dengan wawancara atau mengisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.

b) Data Sekunder

Yaitu suatu data yang diperoleh dari luar penelitian yang berasal dari buku-buku kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai macam literatur, buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang langsung datang ke objek penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung. Dilakukan dengan cara :

A. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur.

B. Quisioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur.

C. Interview

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung peneliti dengan pimpinan dan karyawan yang dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

D. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dengan melihat dokumen atau catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dengan tidak menggunakan angka-angka sebagai dasar pertimbangan, tetapi dengan menggunakan kalimat-kalimat yang menjelaskan tentang komunikasi SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Alat analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah menggunakan rumus Korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara Komunikasi (x) dan Motivasi kerja karyawan (y), untuk itu penulis menggunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2009 : hlm. 183)

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara komunikasi (x) dengan motivasi kerja (Y) maka harus mengetahui kadar presentase (%) dengan menggunakan rumus $KP = r^2 \times 100\%$. Setelah diketahui kadar persentase yang dipengaruhi maka ada faktor lain yang mempengaruhi dengan menggunakan rumus $100\% - KPU$ untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan dapat atau tidaknya diterima, maka penulis menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan, 2010 hlm : 229)

Keterangan :

t = Pengujian koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sample

“ t ” dapat dicari dengan melihat tabel “ t ” dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2), apabila $t > t_{(n-2)}$ maka H_a di terima dan H_o di tolak tetapi apabila $t < t_{(n-2)}$ maka H_a di tolak dan H_o di terima. Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan sebelumnya, maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarikan kepada responden, ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden sebagai berikut:

- a. Alternatif jawaban A di beri score 3
- b. Alternatif jawaban B di beri score 2
- c. Alternatif jawaban C di beri score 1

4.2. Hasil Penelitian

Untuk analisa ini dipergunakan alat bantu tabel dan rumus koefisien korelasi, dengan langkah awalnya yaitu tabel yang diperoleh dari jawaban angket penelitian mengenai pengaruh antara komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur. Dengan demikian langkah kerjanya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 1. Variabel (X) Komunikasi

RESPONDEN	NOMOR PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1.	2	3	2	2	2	11
2.	3	1	3	2	3	12
3.	2	2	3	2	1	10
4.	3	3	3	3	2	14
5.	3	3	2	3	1	12
6.	3	3	3	1	2	12
7.	3	3	3	3	2	14
8.	1	2	3	1	2	9
9.	2	2	2	3	1	10
10.	1	1	2	3	1	8
Jumlah						112

Sumber : Data Diolah

Tabel 2. Variabel (Y) Motivasi Kerja Karyawan

RESPONDEN	NOMOR PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1.	3	1	3	3	3	13
2.	3	3	2	2	2	12
3.	2	3	1	3	1	10
4.	3	3	2	3	2	13
5.	3	3	1	1	1	9
6.	2	1	3	3	1	10
7.	3	2	1	3	2	11
8.	3	2	1	1	2	9
9.	2	2	2	1	1	8
10.	3	1	2	1	2	9

Sumber : Data Diolah

Tabel 3. Korelasi Variabel X (Komunikasi) dan Variabel Y (Motivasi Kerja)

No.	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	11	13	121	169	143
2	12	12	144	144	144
3	10	10	100	100	100
4	14	13	196	169	182
5	12	9	144	81	108
6	12	10	144	100	120
7	14	11	196	121	154
8	9	9	81	81	81
9	10	8	100	64	80
10	8	9	64	81	72
JUMLAH	112	104	1290	1110	1184

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= 10 & X^2 &= 1.290 \\
 X &= 112 & Y^2 &= 1.110 \\
 Y &= 104 & X.Y &= 1.184
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan statistik diperoleh $r = 0,604$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan tersebut ternyata terletak pada jarak antara $0,600 - 0,799$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Kerja karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat. Untuk mengetahui kadar persentase antara Variabel X dan kadar prosentase Variabel Y maka menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R = 0,604$$

$$r^2 = 0,365$$

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

$$Kp = (0,365) \times 100\% = 36,50\%$$

Dengan diketahuinya kadar prosentase pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan = $36,50\%$, berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur adalah $100\% - Kp (100\% - 36,50\%)$ yaitu ada $63,50\%$.

Dari hasil perhitungan tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = $2,143$. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk $(n - 2) = 1,860$. Maka dapat diketahui nilai t hitungnya $2,143$ lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu $1,860$, dengan demikian berarti (H_0) dapat diterima dan (H_a) ditolak. Ini mempunyai arti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur adalah kuat.

KESIMPULAN

Korelasi antara komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat, karena di peroleh angka $r = 0,604$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata $0,604$ terletak antara $0,600 - 0,799$ yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang rendah antara komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh $(t) \text{ tabel} = 1,860$ sedangkan $(t) \text{ hitung} = 2,143$ yang dapat disimpulkan bahwa $(t) \text{ hitung} > (t) \text{ tabel}$ atau $(t \text{ hitung lebih besar dari } t \text{ tabel})$, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat. SMPN 03 Belitang Madang Raya OKU Timur sebaiknya melakukan komunikasi dengan dua arah serta adanya motivasi yang terjalin sehingga tercipta tujuan komunikasi yang diharapkan yang baik dalam mewujudkan harapan organisasi yang diharapkan serta kerjasama antar teman kerja dan pimpinan perlu ditingkatkan demi tercapainya kesejahteraan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, D. R. M. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Dan Perilaku Organisasi Kependidikan*. (M. M. Fauzi, Ed.). Indramayu: Penerbit Adab.
- Alatas, A. (2017). Pengaruh Fungsi Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jaya Sampurna Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 32–44.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
- Fauzi, Rita Irviani, W. (2021). *PENGUATAN ORGANISASI Teori & Empiris*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fauzi. (2016a). *Modified TAM with Inducing the Reinforcement Institutional Theory (Facilitating Conditions, Institutional Enforcement and Incentive) toward SIPKD's Individual Users Performance*.
- Fauzi. (2016b). *TAM Modifikasian dengan Pengimbuhan Teori Penguatan Institusi (Kondisi yang Memfasilitasi , Tekanan Institusi dan Insentif) terhadap Kinerja Pengguna SIPKD Modified TAM. Desertasi. Universitas Gadjah Mada. Retrieved from http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?act=view&buku_id=96135&mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&typ=html*
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Novitasari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. LPI. *Jurnal Signaling*, 7(2), 39–44.
- Ramada, I. (2019). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Siagian, S. P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). *JATI Undip*, 7(2), 77–84.