

**Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja  
Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai  
pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang.**

**Oleh : Supriyanto Supriyanto dan Nurwansyah Nurwansyah**

**ABSTRAK**

Berdasarkan observasi penulis, motivasi yang diberikan kepada pegawai belum efektif, misalnya pemberian insentif yang diberikan belum mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai, lebih lanjut atasan kurang menerapkan sistem *reward* atau pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Selain itu program pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan inovasi, kreativitas pegawai dalam bekerja belum membudaya.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah, dalam rangka penelitian tesis dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*). Jika dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang sedang berlaku, didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang sebesar 49.7% terhadap peningkatan kinerja pegawai; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang sebesar 43.0% terhadap peningkatan kinerja pegawai; dan (3) Komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang sebesar 62.8% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sisanya sebesar 38.2% merupakan variasi faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.**

## **ABSTRACT**

*Based on the author's observation, the motivation given to employees has not been effective, for example the provision of incentives provided has not been able to improve the welfare of employees, and is less in accordance with the needs of employees, furthermore the employer does not implement a reward system or award for employees who excel. In addition to the HR development program in order to improve innovation, employee creativity in working is not yet entrenched. Based on the above phenomenon, the writer is interested in raising the problem, in the framework of the thesis research with the title "The Effect of Communication and Work Motivation on Improving Employee Performance in the Office of Tourism and Culture of Tulang Bawang Regency".*

*In this study the author uses a quantitative approach. Quantitative methods are research based on the philosophy of positivism, used to examine a particular population or sample, data collection using research instruments, quantitative or statistical data analysis with the aim of testing predetermined hypotheses. This research includes field research (field research). If by its nature, this research is descriptive analysis aimed at describing what is being applied, in which there are efforts to describe, record, analyze and interpret the conditions that currently occur or exist*

*Based on research conducted on the influence of communication and work motivation on improving employee performance at the Tulang Bawang Regency Tourism and Culture Office, the following conclusions can be drawn: (1) Communication has a positive effect on the performance of employees of the Tulang Bawang Regency Tourism and Culture Office by 49.7% towards improving employee performance; (2) Work motivation has a positive effect on the performance of the Tulang Bawang Regency Tourism and Culture Department employees by 43.0% towards improving employee performance; and (3) Communication and work motivation together have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Tulang Bawang Regency Tourism and Culture Office by 62.8% towards the improvement of employee performance. The remaining 38.2% is a variation of other factors that also affect performance but are not examined in this study.*

**Keywords: Communication, Work Motivation and Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam konteks ini pegawai pemerintah merupakan aparatur negara sebagai aset unsur utama yang sangat berharga yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai, dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi pegawai dalam bekerja harus berfokus pada pelanggan, karena pada hakekatnya pemerintah adalah “*public service*”.

Pelayanan yang wajib dilaksanakan pegawai bersifat prima dan berkualitas, yaitu pelayanan yang profesional, efektif, efisien, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif, adaptif, dan lain sebagainya, dengan kata lain pemerintah melalui pegawai sebagai pelayan dituntut untuk “berkinerja” dengan baik sehingga mampu menghasilkan jasa yang benar – benar prima dan sesuai kebutuhan pelanggan baik *internal* maupun *external*.

Permasalahannya sekarang adalah sorotan tajam tentang kinerja birokrasi dalam menyelenggarakan pelayanan publik akhir – akhir ini menjadi wacana yang aktual. Hal ini disinyalir karena rendahnya kinerja pegawai birokrasi dalam memberikan pelayanan, hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang.

Secara umum tugas pokok Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang melaksanakan analisis dan penyiapan rancangan kebijakan dalam bidang pengembangan destinasi dan industri pariwisata, pengembangan pemasaran pariwisata, kelembagaan kepariwisataan dan bidang kebudayaan.

Gejala yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang adalah disiplin kerja masih rendah, terutama pada ketepatan waktu, hal tersebut dapat dilihat sebagian pegawai datang ke kantor setelah pukul 08.00 WIB.

Bahkan, tidak sedikit pegawai yang datang ke kantor pada pukul 09.00 atau 09.30 WIB, padahal jam kerja dimulai pukul 07.30 dan pulang kerja pukul 15.30 WIB, hal tersebut berdampak pada rendahnya kualitas pegawai dalam memberikan pelayanan. Gejala lain yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang adalah, tidak tercapainya program kerja atau kegiatan.

Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) persentase masih terdapat realisasi program kegiatan Dinas pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang yang belum mencapai 100 %.

Salah satu strategi atau faktor yang tidak bisa diabaikan dalam rangka kinerja pegawai adalah komunikasi, hal ini mengingat karena organisasi terdiri dari personil yang saling berkerjasama, berhubungan, beraksi, berinteraksi dan berkomunikasi dalam berbagai tugas organisasional untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih dari 70% hari kerja para pimpinan dan staf atau organisasi dipergunakan untuk melakukan kegiatan komunikasi, sehingga komunikasi yang efektif menjadi faktor penting bagi pencapaian suatu organisasi.

Dalam konteks dunia kerja, harus komunikasi antara atasan, bawahan dan sesama rekan kerja bahkan dengan pihak lain yang terkait dalam suatu kegiatan akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada di lingkungan dunia kerja tersebut (Sendjaja, 2004 : 13). Demikian halnya dengan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang, dalam rangka peningkatan kinerja pegawai tentu tidak lepas dari peran komunikasi yang efektif.

Namun fakta yang terjadi di lapangan berdasarkan observasi penulis terjadi kesenjangan atau hubungan komunikasi yang kurang harmonis pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang dengan kata lain komunikasi kurang berjalan efektif.

Salah satu contoh gejala yang menunjukkan kurang efektifnya komunikasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang adalah kurang terjalin komunikasi dan kerja sama yang harmonis baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama bawahan. Melalui wawancara terbatas dengan para pegawai menyatakan pimpinan, bersikap kurang kooperatif dan kurang memiliki sikap empati terhadap bawahan, pimpinan kurang memberikan bimbingan, Instruksi arahan pada saat pegawai menyelesaikan pekerjaan serta atasan dalam mengambil keputusan kurang melibatkan pegawai.

Demikian halnya dengan komunikasi diantara pegawai dinilai kurang berjalan efektif, gejala yang muncul adalah sering terjadinya *miss communication*, kurang terjalin kerjasama yang harmonis di antara pegawai.

Strategi lain yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika pegawai termotivasi dalam bekerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan tujuan instansi dapat terlaksana secara efektif dan efisien, pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan perusahaan, yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian target kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan dapat difokuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Komunikasi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang belum berjalan efektif sehingga menimbulkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, gejala yang muncul adalah :
  - a. Kurang terjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis antara atasan dan bawahan sehingga menimbulkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja misalnya pimpinan kurang memperhatikan kegiatan bawahan, pegawai merasa kurang nyaman dan kaku dalam melakukan komunikasi keatas dengan pimpinan, pimpinan bersikap kooperatif dan kurang memiliki sikap empati terhadap bawahan, pimpinan kurang memberikan bimbingan,

instruksi, arahan pada saat pegawai menyelesaikan pekerjaan dan atasan dalam mengambil keputusan kurang melibatkan pegawai.

- b. Komunikasi antar pegawai dinilai juga kurang berjalan efektif, gejala yang muncul adalah sering terjadinya *miss communication* antara bidang dengan bidang pada saat menyusun RKA maupun Renja, kurang terjalin kerjasama atau *team work* diantara pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaan, sering terjadi *gap* atau perbedaan pendapat diantara pegawai.
2. Motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan diindikasikan masih rendah, gejala yang muncul berdasarkan observasi penulis adalah :
    - a. Pemberian insentif yang diberikan belum mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai.
    - b. Kantor jarang memberi bonus diluar gaji pegawai.
    - c. Tunjangan uang makan dan transportasi yang diberikan dirasa kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai
    - d. Atasan kurang menerapkan siste *reward* atau pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
    - e. Program pengembangan SDM (diklat, seminar, pelatihan) dalam rangka meningkatkan inovasi, kreatifitas pegawai dalam bekerja belum membudaya.
  3. Rendahnya kinerja pagawai pada Dina Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang, gejala yang muncul adalah :
    - a. Disiplin kerja masih rendah, terutama pada ketepatan waktu
    - b. Tingkat absensi pegawai selama tahun 2017 hanya sebesar 81%.
    - c. Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (LAKIP) terdapat 2 (dua) persentase realisasi program kegiatan belum mencapai 100%.
    - d. Pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya, masih menemukan pagawai pada dinas Pariwisata dan Kebudayaan yang merekap sistem pembukuan keuangan belum terperinci atau kurang sesuai dengan standa akuntansi yang berlaku, pagawai dinilai kurang disiplin dalam penyusunan inventaris barang milik daerah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kajian Pustaka**

#### **Komunikasi**

Komunikasi (*Communication*) secara sederhana diartikan sebagai kegiatan tukar menukar informasi atau pesan atau berita antara pihak yang satu dengan pihak yang lain dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan buku yang peneliti kutif dari Komunikasi, Organisasi Lengkap (Khomsahrial Romli, 2015 : 67) membagi 2 dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi yaitu :

### **1. Komunikasi Internal**

Komunikasi internal organisasi adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota yang terjadi untuk kepentingan organisasi. Seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahan, maupun sesama bawahan. Komunikasi internal lazim dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Komunikasi Vertikal, yaitu komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan.
- b. Komunikasi Horizontal atau lateral yaitu komunikasi antara sesama seperti dari pegawai kepada pegawai, menejer kepada menejer.

### **2. Komunikasi Eksternal**

Komunikasi eksternal organisasi adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khlayak organisasi:

- a. Komunikasi dari organisasi ke organisasi kepada khalayak. Komunikasi ini dilaksanakan umumnya bersifat informatif, yang dilakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan, setidaknya ada hubungan batin. Komunikasi ini dapat melalui berbagai bentuk, seperti: majalah organisasi, artikel surat kabar, radio, *leaflet*, poster, konferensi pers.
- b. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi. Komunikasi dari khalayak kepada organisasi merupakan umpan balik, sebagai efek dari kegiatan dan komunikasi yang dilakukan oleh organisasi.

Dengan demikian dalam proses komunikasi tentu saja bukan sebatas pengiriman ataupun penerimaan, melainkan mempunyai makna esensial yang lebih mendalam.

Inti kegiatan komunikasi adalah tercapainya *mutual understanding* (kesamaan pemahaman) atas isi pesan yang disampaikan. Menurut Hasibuan (2003 : 190) komunikasi adalah suatu alat untuk menyampaikan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar

### **Bagaimana Komunikasi Terjadi**

Komunikasi yang efektif adalah pemahaman bersama antara orang yang menyampaikan pesan dan orang yang menerima pesan. Bahkan fakta yang ada menunjukkan bahwa kata komunikasi berasal dari bahasa Latin *communis* yang artinya bersama.

Komunikator atau pengirim pesan, berusaha mencari kebersamaan dengan si penerima pesan. Karena itu, kita dapat mendefinisikan sebagai transisi informasi dan pemahaman yang melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya. Simbol-simbol yang digunakan dapat saja berwujud verbal atau nonverbal. Anda akan lihat nanti bahwa dalam konteks struktur organisasi, informasi dapat bergerak ke atas ataupun ke bawah (vertikal), bergerak melintang (Horizontal) atau bergerak ke bawah dan melintang secara bersamaan (diagonal).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu dari kata "*movere*" yang berarti menggerakkan merupakan pemberian motivasi kerja pada pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi Matutina (2010 : 67). Sedangkan menurut Duncan (Wahjosumidjo, 2010 : 67) menyatakan motivasi mengacu pada kesadaran berupaya untuk mempengaruhi tindakan terhadap penyampaian tujuan organisasi.

Menurut Wahjosumidjo, (2010 : 78) motivasi merupakan salah satu teknik kepemimpinan dalam memotivasi atau menggerakkan bawahan agar pegawai dalam bekerja.

### **Teori-Teori Motivasi**

Teori motivasi dikelompokkan menjadi tiga aspek, yaitu: teori kepuasan, teori hierarki dan teori motivasi proses (Khomsahrial Romli, (2011 : 83).

1. Teori kepuasan
2. Teori Hierarki
3. Teori Motivasi Prestasi

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, Karena setiap karyawan memiliki tingkat pengakuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil dari keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas.

## **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: (Robbins, 2006 : 260)

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016 : 8).

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang sebesar 75 orang.

### **Analisis statistik**

- a. Regresi linier berganda
- b. Uji Hipotesis
  - 1) Uji F

- 2) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- 3) Uji t

### **Analisis Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Variabel komunikasi dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 60.765 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.119. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang.

Nilai *R square* sebesar 0.628 artinya sebesar 62.8% variabel komunikasi dan motivasi kerja mempengaruhi perubahan variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya 38.2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel komunikasi dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang.

Melihat nilai keterpengaruhan yang cukup besar antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini yaitu mencapai 62.8%, maka model kombinasi kedua variabel bebas yaitu komunikasi dan motivasi kerja apabila dijalankan dengan maksimal dapat digunakan untuk mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tulang Bawang terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sisanya merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja tetapi tidak dikaji dalam penelitian ini.

## Implikasi

1. Hasil kuesioner variabel komunikasi, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan Pimpinan menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas. Hal ini tentu saja menghambat peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dikarenakan kurangnya penyampaian langsung dari pimpinan dan kurangnya kepedulian terhadap pegawai sehingga peningkatan kinerja menurun. Oleh karena itu, diharapkan kepada pimpinan harus lebih tegas dan cepat dalam penyampaian kepada pegawainya sehingga peningkatan kinerja pegawai dapat bekerja secara cepat dan maksimal.
2. Hasil kuesioner variabel motivasi kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pernyataan saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan. Hal ini tentu saja menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, diharapkan kepada pengambil kebijakan untuk meningkatkan kembali kerja keras terhadap pegawai dengan cara mengadakan pelatihan pengembangan pegawai dan membangun rasa kepedulian, contohnya: acara ulang tahun liburan serta penghargaan setiap tahunnya sehingga kinerja pegawai dapat lebih bekerja keras lagi lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H, Maslow. 1997. *Motivasi dan Kepribadian*. PT PBP. Jakarta.
- Ahmad, Fandhi. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang*. Jurnal, Bandar Lampung.
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personal*. Cetakan ke 9. Edisi Ke 4. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Farida, Ida. 2015. *Pedoman Penulisan Tesis*, UBL, Bandar Lampung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Matutina. 2010. *Manajemen Personal*, Cetakan Pertama, PT Rineka Cipta. Jakarta.
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Nurul Zuriyah. 2008. *Pendidikan Moral dan Budi Pekerti dalam Perspektif Perubahan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pabundu Tika, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi, Multivariansi dengan SPSS*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Reksoatmodjo, Tedjo N. 2009. *Statistik untuk Psikologi dan Pendidikan*. Rafika Aditama. Bandung.
- Robins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 10. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Grasindo, Jakarta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metode Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Saputra, Roni. 2013. *Statistik Terapan*. Stikes Perintis Sumbar, Padang.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto, Supriyanto. 2017. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Intensi Berwirausaha (Studi Pada Mahasiswa S1 Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Bandar Lampung). *Sosialita*, 9(2), 50-63.
- Wahana Komputer. 2010. *Mudah Belajar Statistik dengan SPSS 18*, ANDI, Semarang.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Chalia. Jakarta.
- Zainun. 2001. *Kebijakan Kinerja Organisasi*. Elek Media Komputindo. Jakarta.