

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI  
ORGANISASI dan KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM MITRA  
KELUARGA HUSADA KLATEN**

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, ORGANIZATIONAL  
COMMUNICATION and COMPENSATION ON EMPLOYEE  
WORK EFFECTIVENESS THE GENERAL HOSPITAL OF  
MITRA KELUARGA HUSADA KLATEN**

**M. Arif Maulana**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan**  
**Yogyakarta**  
**[arifmaulana1009080@gmail.com](mailto:arifmaulana1009080@gmail.com)**

---

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Mitra Keluarga Husada Klaten. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten yang berjumlah 130 karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 95 karyawan dengan  $\alpha = 5\%$  dan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten. Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten. Dengan nilai B (bernilai positif) sebesar 1,983 dan signifikansi sebesar 0,000. Motivasi Kerja memiliki nilai B (bernilai positif) sebesar 0,431 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Komunikasi Organisasi memiliki nilai B (bernilai negatif) sebesar -0,164 dan nilai signifikansi sebesar 0,030. Kompensasi memiliki nilai B (bernilai positif) sebesar 0,261 dan nilai signifikansi sebesar 0,005.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi, Kompensasi, Efektivitas Kerja.**

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the Effect of Work Motivation, Organizational Communication and Compensation on the Work Effectiveness on Employees of The General Hospital Of Mitra Keluarga Husada Klaten. The population in this study were employees of the Mitra Husada Klaten General Hospital of 130 employees and the sample used was 95 employees with a = %% and using the Purposive Sampling method. The data used are primary data and for data collection in this study using a questionnaire. The data analysis tool used is multiple linear regression.

This study shows that Work Motivation, Organizational Communication and Compensation have a significant effect on the Work Effectiveness of Employees at Mitra Husada Klaten Family Hospital. Work Motivation, Organizational Communication and Compensation simultaneously have a significant influence on the Work Effectiveness of Employees of Mitra Husada Klaten General Hospital. With a value of B (positive value) of 1.983 and a significance of 0.000. Work Motivation has a value of B (positive value) of 0.431 and a significance value of 0,000. Organizational Communication has a value of B (negative value) of -0.164 and a significance value of 0.030. Compensation has a value of B (positive value) of 0.261 and a significance value of 0.005.

**Keywords: Work Motivation, Organizational Communication, Compensation, Work**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan dan memiliki sikap yang baik dalam bekerja. Organisasi harus memiliki langkah yang tepat guna mengembangkan serta meningkatkan kualitas pegawai yang ada agar berjalan dengan semestinya. Menurut Syamsuddinnor

(2014) dalam Arifin (2016), sumber daya manusia adalah salah satu modal yang utama didalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi dalam strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **Keberhasilan**

perusahaan/organisasi tidak lepas pula dari peran karyawan karena pegawai berperan aktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi. Karyawan adalah sebagai salah satu unsur terpenting

dari suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi instansi, dengan keikutsertaan karyawan dalam setiap aktivitas perusahaan/instansi maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan dapat tercapai. Segala output kegiatan dari suatu perusahaan/instansi sangat tergantung pada segi pelaksanaannya yaitu karyawan.

Banyak pula faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pada karyawan/pegawai, diantaranya motivasi kerja, komunikasi organisasi dan kompensasi. Variabel motivasi kerja, komunikasi organisasi dan kompensasi merupakan variabel independen atau variabel-variabel yang mempengaruhi variabel dependen yaitu efektivitas kerja.

Salah satu usaha agar tercapainya efektivitas kerja adalah dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat maupun dorongan kerja, seperti halnya yang

dikemukakan oleh Susilo Martoyo (1999) dikutip dalam Mulyati (2016), motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Selain dipengaruhi oleh motivasi, efektivitas kerja juga tidak terlepas dari komunikasi organisasi. Menurut Kreitner dan Angelo (2014:194), komunikasi yang dilakukan oleh eksekutif puncak akan menjaga perusahaan agar terus melakukan kegiatan etisnya dan para eksekutif ini juga harus menjamin iklim yang etis ini agar tetap konsisten dengan sebagaimana tujuan keseluruhan dari perusahaan. Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi kesuksesan manajerial dan organisasi. Sebagaimana komunikasi didefinisikan sebagai “pertukaran informasi antara pengirim dan penerima serta kesimpulan yang terjadi antara individu-individu yang terlibat, menurut Kreitner dan Kinicki (2014:198).

Adapun faktor selanjutnya yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah

pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi adalah salah satu hal yang penting dan pokok yang mana organisasi harus memperhatikannya. Menurut Kadarisman (2014:09), pemberian kompensasi akan berdampak positif kepada organisasi dan tentunya memberikan keuntungannya pula.

Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya dalam pengorbanan dalam bekerja, misalkan memberikan kemampuan dan tenaga serta keterampilan yang dimiliki untuk beban tugasnya, maka bisa jadi pegawai tersebut cenderung untuk malas bekerja dan pada akhirnya tidak memiliki motivasi bekerja yang baik. Suatu organisasi maupun instansi dapat bergerak dalam bidang industri apa saja. Termasuk pelayanan kesehatan termasuk dalam industri jasa kesehatan yang utama dan memegang peran sangat penting. Rumah

sakit adalah salah satu bentuk organisasi di industri jasa kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan untuk mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti halnya puskesmas.

Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten adalah rumah sakit umum yang terletak di Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten memiliki Visi yaitu menjadikan rumah sakit kebanggaan masyarakat dengan memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, profesional dan terjangkau serta mengedepankan fungsi dan peran sosial bagi seluruh masyarakat di wilayah Klaten dan sekitarnya pada tahun 2020. Dan salah satu Misi Rumah Sakit yaitu memberi pelayanan CERIA (Cepat, Efektif dan Efisien, Ramah, Indah dan Aman). Serta Mottonya yaitu “Mitra Untuk Hidup Sehat”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2008) dikutip dalam Melani et.al. (2016) motivasi adalah kondisi dimana pegawai harus mampu mencapai tujuan dari pelaksanaan tugasnya.

Menurut Martin Handoko (2002) dalam Melani et.al. (2016), motivasi dapat pula diartikan sebagai sesuatu tenaga yang terdapat pada diri manusia yang mengarahkan serta mengorganisasikan tindakannya.

Motivasi adalah suatu proses yang mana dimulai dari defisiensi fisiologis yang menggerakkan perilaku setiap individu yang memiliki tujuan, Luthans (2006) dikutip dalam Murti et.al. (2013).

### **b. Komunikasi Organisasi**

Komunikasi adalah salah satu dasar dari aktivitas manusia untuk bertukar informasi dan lainnya. Komunikasi yang

baik didalam suatu organisasi adalah bagaimana penafsiran pesan dapat terjadi dengan efektif diantara unit-unit didalam organisasi itu sendiri. Menurut Mangkuprawira (2007) dalam Hayati (2011), kemampuan berkomunikasi karyawan adalah salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia. Maka dari itu komunikasi organisasi harus tetap terjaga mulai dari peran manajerial atas hingga kebawah maupun sebaliknya agar penafsiran pesan sampai kepada tujuannya.

### **c. Kompensasi**

Dari sisi pandang suatu organisasi, pemberian kompensasi kepada karyawannya akan selalu menjadi hal yang utama dalam keterkaitan antara kualitas, kuantitas serta manfaat jasa maupun tenaga dari karyawannya itu sendiri ke organisasi. Menurut Kadarisman (2014:01), kompensasi

adalah apa yang seorang karyawan terima sebagai bentuk balasan dari pekerjaan yang kerjakan.

Menurut Hasibuan (2019:118), kompensasi merupakan semua pendapatan baik berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawannya sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi.

Maka dari itu, kompensasi memiliki sesuatu sistem atau aturan tergantung dari kebijakan suatu organisasi yang telah ditetapkan. Sistem kompensasi yang baik ditinjau dari sistem yang dapat menjamin kepuasan para karyawannya. Maksudnya, dilihat dari karyawan yang memiliki harapan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik lagi.

#### **d. Efektivitas Kerja**

Efektivitas adalah salah satu unsur pokok untuk mencapai tujuan serta sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Suatu organisasi selalu berusaha supaya karyawan yang ada agar terlibat didalamnya dalam mencapai efektivitas kerja. Efektivitas adalah kemampuan seseorang untuk memilih suatu tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Handoko (2003) dikutip dalam Hikmawati et.al. (2013).

Menurut Argris dan Tangklisan (2005) dikutip dalam Murti et.al. (2013), efektivitas adalah keseimbangan yang optimal dalam mencapai tujuan, pemanfaatan keterampilan karyawan dan kemampuannya. Sama dengan halnya, efektivitas kerja adalah suatu ukuran tentang bagaimana seseorang mencapai suatu tugas untuk suatu tujuan, Schermerhorn (2008) dalam Murti et.al. (2013).

#### **HIPOTESIS PENELITIAN**

H1. Diduga ada pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Kompensasi (X3) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum

- Mitra Keluarga Husada Klaten.
- H2. Diduga ada pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten.
- H3. Diduga ada pengaruh secara parsial antara variabel Komunikasi Organisasi (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten.
- H4. Diduga ada pengaruh secara parsial antara variabel Kompensasi (X3) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten.

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *Purposiue Sampling*. *Purposive Sampling* termasuk kedalam teknik *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* merupakan suatu teknik sampel

yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel menurut Sugiyono (2014:84).

Menurut Sugiyono (2014:82), *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan dengan melihat suatu pertimbangan tertentu. *Purposive Sampling* dipilih sebagai teknik pengambilan sampel dikarenakan dilihat dari segi jumlah populasi sebagai subjek yang jumlahnya 130 orang baik itu dari pegawai medis maupun non medis dan yang menjadi kriteria dalam penelitian ini adalah kebijakan perusahaan yang menentukan siapa yang mengisi kuesioner sesuai dengan kebijakannya dikarenakan penyebaran kuesioner dilakukan oleh pihak administrasi Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten yang berjumlah 130 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 orang dilihat dari tabel penentuan jumlah sampel dan

populasi dengan  $\alpha = 5\%$ , menurut Sugiyono (2014:87) baik itu dari pegawai medis maupun non medis. Jawaban skala likert mempunyai gradasi pernyataan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dengan skala angka dari 1 sampai 5, Secara rinci dijelaskan dalam tabel:

**Tabel 1.1 Skala Likert**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Tabel 1.2 Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	Sig
(Constant)	1,983	0,000
Motivasi Kerja	0,431	0,000
Komunikasi Organisasi	-0,164	0,030
Kompensasi	0,261	0,005

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda

sebagai berikut:

$$Y = 1,983 + 0,431X_1 - 0,164X_2 + 0,261X_3 + e$$



Dari persamaan regresi linear berganda

tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi Efektivitas Kerja (Y) adalah 1,983 merupakan nilai konstanta, jika nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dianggap 0, maka Efektivitas Kerja nilainya sebesar 1,983 satuan.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) adalah 0,431 yang artinya setiap kenaikan nilai Motivasi Kerja dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstanta), maka Efektivitas Kerja akan mengalami kenaikan 0,431 satuan.

3. Koefisien regresi Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) adalah -0,164 yang artinya setiap kenaikan nilai Komunikasi Organisasi dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstanta), maka Efektivitas Kerja akan mengalami penurunan -0,164 satuan.
4. Koefisien regresi Kompensasi ( $X_3$ ) adalah 0,261 yang artinya setiap kenaikan nilai Kompensasi dan nilai dari variabel lainnya tetap (konstanta), maka Efektivitas Kerja akan mengalami kenaikan 0,261 satuan.

### **UJI PARSIAL (UJI T)**

**Tabel 1.3 HASIL UJI T**

<b>Variabel</b>	<b>Hasil Uji Signifikansi</b>
Motivasi Kerja	0,000
Komunikasi Organisasi	0,030
Kompensasi	0,005

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 5.13 hasil perolehan signifikansi, maka hipotesis yang diuji adalah “variabel bebas berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel terikat”. Maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis

H0: Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja

H2: Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja

Signifikansi

Sig  $\alpha$ : 0.05

Sig hitung: 0.000

Kesimpulan : Karena sig  $\alpha$  > sig hitung (0.05 > 0.000) maka H0 di tolak. Oleh karena itu dapat

disimpulkan variabel Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi terhadap Efektivitas kerja.

b) Variabel Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis

H0: Variabel Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja

H3: Variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja

Signifikansi

Sig  $\alpha$ : 0.05

Sig hitung: 0.030

Kesimpulan : Karena sig  $\alpha$  > sig hitung (0.05 > 0.030) maka H0 di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan

variabel Komunikasi

Sig hitung: 0.005

Organisasi secara signifikan dan bernilai negatif dilihat dari nilai B sebesar -0,164 yang mempengaruhi terhadap Efektivitas kerja.

Kesimpulan : Karena  $\text{sig } \alpha > \text{sig hitung } (0.05 > 0.005)$  maka  $H_0$  di tolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan variabel Kompensasi secara signifikan mempengaruhi terhadap Efektivitas kerja.

c) Variabel Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis

$H_0$ : Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja

$H_4$ : Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja

Signifikansi

Sig  $\alpha$ : 0.05

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ). Hasil penelitian Uji F dalam penelitian ini tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 1.4 HASIL UJI F**

<b>F</b>	<b>Sig</b>
12,972	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel 5.14 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 12,972 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) Karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten.

### **3. Koefisien Determinasi**

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel berikut yang diterangkan oleh variabel bebas.

Hasil perhitungan *R Square* dapat dilihat pada output model Summary dalam SPSS 20. Pada kolom *R Square* dapat diketahui berapa presentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Dari hasil output regresi yang sudah dilakukan dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi yang tercermin dari hasil *R Square* dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut:

**Tabel 1.15 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

<b>Model</b>	<b><i>R Square</i></b>
1	0,300

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 5.15 diketahui bahwa  $R^2$  sebesar 0,300 atau (30 %). Hal ini menunjukkan bahwa 30 % efektivitas kerja

karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten dipengaruhi oleh motivasi kerja, komunikasi organisasi dan

kompensasi. Sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten.
2. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan (bernilai positif) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten.
3. Komunikasi Organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan (bernilai negatif) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten.

4. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan (bernilai positif) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten
  - a. Untuk meningkatkan Efektivitas Kerja sebaiknya kepala Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten memberikan arahan secara lebih baik lagi dan meningkatkan baik dari segi motivasi yang mana dapat merangsang agar karyawan meningkatkan kinerjanya.
  - b. Kepala Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten sebaiknya meningkatkan alur komunikasi antar karyawan dan rekan kerjanya agar

komunikasi yang ada dapat dengan baik terjalin dan memperkuat kerja sama antar karyawan supaya meningkatkan kinerja karyawan dan sesuai dengan visi misi Rumah Sakit serta Motto Rumah Sakit pula. Seperti misalkan memberikan fasilitas dengan teknologi informasi misalkan telepon yang lebih kompleks pada setiap ruangan di lingkungan kerja Rumah Sakit tersebut.

- c. Kepala Rumah Sakit Mitra Keluarga Husada Klaten sebaiknya mempertahankan dan lebih meningkatkan tunjangan-tunjangan yang ada, walaupun sudah baik dan sesuai dengan apa yang karyawan butuhkan, agar karyawan lebih betah

dan lebih dirasa diapresiasi atas kinerjanya.

2. Bagi penulis dan Penelitian Selanjutnya Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel yang lain dengan menguji dalam model penelitian ini pada konteks pekerjaan yang berbeda. Misalkan mengembangkan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mana lebih menyangkut tentang kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

### 3. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak lain diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan yang mana untuk menjadi bahan pengetahuan yang baru yang akan diteliti bisa jadi pada variabel yang sama maupun berbeda.

### DAFTAR PUSTAKA

Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Dahlan.

- Adhilla, Fitroh, Dyah Fitriani dan Deny Ismanto. 2014. *Petunjuk Praktikum Statistik 2*. Yogyakarta: Laboratorium Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
- Arifin, Syaiful. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Bukopin TBK. Cabang Klaten*. Skripsi. Surakarta: Universitas

Muhammadiyah Surakarta.

As'ad, Moh. 2012. Psikologi Industri: *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

*Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Tesis. Bogor: Sekolah Pasca Sarjana Insitut Pertanian Bogor.

Astuti. 2017. "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Pasundan Bandung* (2017), hal. 01-25.

Hikmawati, Allien, Hery Sawiji dan Anton Subarno. 2013. "Pembagian Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerjasama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai". *Jurnal BKK Administrasi Perkantoran*. hal. 01-08.  
Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Aulia, Anggia Riska. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan* Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.

Delany, Fitria Nanda. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Persero Bandung*. Skripsi. Bandung: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

Marlina, Nina. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen Kcu Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan Bandung

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Melani, Puput Dian, Mukeri Warso dan Andi Tri Haryano. 2016. "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ungaran Sari Garments Iii Pringapus Unit Pringapus Iii Departemen Sewing Assembly Line". *Jurnal Of Management*, Vol 02. Nomor 02 (Maret 2016), hal. 01-15.

Hadian, Dedi dan Yani Suharyani. 2014. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompentensi Dari Efektivitas Kinerja Aparatur Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Koordinasi Promosi Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat". *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol. 08 Nomor 01. hal. 01-14.

Mulyati. 2016. "Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Batik Dewi Brotojoyo Tahun 2015". Vol. 04 Nomor 01 (Januari 2016), hal. 35-43.

Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Murti, Ni Luh Bakti Mesha, Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 06 Nomor 02 (Desember 2013), hal. 01-08.

Hayati, Indah Kusuma. 2011. *Analisis Motivasi*

Oksowela, Tenni. 2012. *Pengaruh Komunikasi*

- Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Tata Kota Bandar Lampung.* Tesis. Lampung: Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis.* Jakarta: Sulistiyono, Erlangga.
- Ramli, Frank Mokodompit. 2013. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada PT Radio Memora Anoa Indah". hal. 01-11.
- Rusby, Zulkifli dan Edistanur. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan Bmt Septa Bina Usaha Di Daerah Kota Pekanbaru". *Jurnal Tabarru': Islamic Banking And Finance.* Vol. 01 Nomor 01. hal. 14-22.
- Sartika, Dewi. 2014. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.* Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uinalauddin Makassar.
- Sinollah. 2008. "Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Malang". *Jurnal OTONOMI.* Vol.08 Nomor 02 (November 2008). hal. 136-148.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV.
- Suhendra, Ahmad Tantomy. 2013. *Hubungan Self Efficacy Dengan Prokrastinasi*
- Penulisan Skripsi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2009.* Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ninoy Yudhistya. 2013. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.* Skripsi. Bandung: Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Pendidikan dan Keolahragaan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Suprihatin, Rita Setiawati. 2015. *Hubungan Antara Pemberdayaan Guru, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Dengan Efektivitas Kerja Pada Guru Sertifikasi Sma Dan Ma Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.* Skripsi. Lampung: Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- Tarigan, Yanti Br. 2013. *Penilaian Wisatawan Terhadap Fasilitas Pariwisata Di Wana Wisata Ciwangun Indah Camp Kabupaten Bandung Barat.* Skripsi. Bandung: Program Studi Manajemen Resort dan Leisure Fakultas Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia.