

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI
BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOLER**

A Gafur¹⁾, Indra Prasetyo²⁾, Woro Utari³⁾
^{1,2,3)}Universitas Wijaya Putra Surabaya
e-mail: mrgafur0609@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan guna menganalisis apakah disiplin kerja, komunikasi serta motivasi berpengaruh pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler. Populasi yang dipilih serta sampel dalam riset ini yakni semua staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler yang sebanyak 37 narasumber. Sampel diambil menggunakan cara sampel total. Analisis regresi berganda dipakai pada beberapa variabel independen pad suatu variabel dependen dengan model linier. Temuan riset didapati jika disiplin kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler semuanya dalam kondisi yang baik. Disiplin bekerja memberikan dampak positif serta signifikan pada kinerja, komunikasi memiliki dampak positif serta signifikan pada hasil kerja serta Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja*

**EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMMUNICATION AND MOTIVATION ON PERFORMANCE OF
OFFICE SECRETARIAT DPRD OFFICE OF MERANTI ISLAMIC DISTRICT
PUBLIC RELATIONS AND PROTOCOLER SECTION**

Abstract

The purpose of this study was to analyze whether work discipline, communication and motivation affect the performance of the employees of the Secretariat Office of the Meranti Islands Regency Public Relations and Protocol Section. The population and sample in this study were all employees of the Secretariat Office of the Meranti Islands Regency DPRD, Public Relations and Protocol Section, totaling 37 people. The sampling technique in this research is total sampling. Multiple regression analysis was used for several independent influence variables on one dependent variable with a linear model. The results showed that work discipline, communication, motivation and performance of the employees of the Secretariat Office of the Meranti Islands Regency DPRD, Public Relations and Protocol Section, were all in good condition. Work discipline has a significant positive effect on performance, communication has a significant positive effect on performance and motivation has a significant positive effect on the performance of the employees of the DPRD Secretariat Office, Meranti Islands Regency, Public Relations and Protocol Section.

Key words: *Work Discipline, Communication, Motivation and Performance*

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi memiliki visi yang ingin dituju tercapai dengan bantuan sumber daya manusia. Setiap organisasi juga diciptakan berlandaskan visi sebagai alat pencapaian tujuan manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal utama pada pembentukan tenaga kerja atau karyawan. Mangkunegara (2017) berpendapat jika produktivitas merupakan output dari usaha kualitatif serta kuantitatif yang dilakukan pegawai untuk menjalankan fungsinya berdasar beban tugas yang diberikan. Rivai (2015) percaya bahwa prestasi adalah perilaku sejati setiap orang yang menunjukkan prestasi. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan hal utama bagi usaha organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan keinginan individu atau sekelompok manusia dalam berbuat atau meningkatkan tindakan selaras dengan beban pertanggungannya dan mencapai tujuan yang diinginkan. Para ahli dan peneliti telah menyimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan lekat pada keluaran kerja individu dalam suatu organisasi, perusahaan, atau otoritas, dan keluaran kinerja dapat mencakup kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yakni motivasi kerja, keterampilan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi, serta kepemimpinan. Dalam penelitian lebih ditekankan pada disiplin, komunikasi dan motivasi kerja, karena hal ini dirasa penting untuk lebih diperhatikan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler.

Disiplin kerja menurut Afandi (2018:1) dapat dimaknai sebagai perintah atau ketetapan untuk membimbing organisasi. Disiplin akan memungkinkan seseorang untuk membedakan antara hal harus dikerjakan atau hal yang harus dilakukan, hal yang bisa dilakukan, serta hal yang terlarang untuk dilakukan. Siagian (2016:305), Menyatakan disiplin merupakan perilaku manajemen yang bertujuan menggerakkan peserta organisasi untuk mematuhi segala macam peraturan dan standar, baik secara tertulis maupun tidak, jika melanggar akan diberi sanksi. Giat dalam bekerja merupakan hal dasar yang utama dari manajemen sumber daya manusia, sebab ketekunan dalam bekerja pegawai maka tercapai produktivitas yang maksimal. Tanpa ketekunan kerja secara optimal, sukar bagi organisasi untuk mendapat keluaran terbaik (Hasibuan, 2016). Selain itu menurut Sutrisno (2017) sikap disiplin dalam bekerja merupakan sikap patuh pada aturan dan norma yang ada dalam organisasi, terdapat pada individu pegawai, yang dijalani dengan rasa ikhlas terhadap aturan dan norma organisasi. Kedisiplinan menggambarkan derajat tanggung jawab individu atas tugas-tugas dimasa depan. Memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, ketika menghubungkan atau mempertimbangkan konsekuensinya, konsisten dan mematuhi prinsip tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tepat dalam bekerja merupakan sarana yang dipakai para eksekutif untuk melakukan komunikasi pada pegawai supaya siap untuk bersikap serta menambah rasa peduli serta keinginan untuk

taat aturan perusahaan serta menerapkan norma-norma sosial. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan efisiensi kerja. Hasil riset yang berkaitan dengan dampak disiplin kerja pada kinerja pegawai diteliti oleh Aji dan Cori (2019) mengungkapkan jika patuh dalam bekerja memiliki dampak positif pada hasil kerja pegawai. Penelitian Dwiyanti (2019) mengungkapkan jika disiplin dalam bekerja memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai.

Menurut Effendy (2015) Ilmu komunikasi sebagai usaha sistematis untuk mengartikulasikan dengan jelas prinsip-prinsip penyampaian informasi dan membentuk pendapat dan sikap. Secara umum dapat disimpulkan jika komunikasi merupakan menyampaikan informasi serta pengertian untuk individu lainnya. Muhammad (2014) menyatakan jika komunikasi merupakan saling timbal balik antar informasi verbal dan non-verbal pada pemberi serta yang diberi pesan sebagai tujuan memberikan perubahan pada sikap. Komunikasi dalam organisasi sangat utama untuk membangun pemaknaan bersama tentang informasi yang dipertukarkan antara satu sama lain. Komunikasi formal adalah setiap komunikasi yang dipilih organisasi itu sendiri atau grup yang selaras dengan tujuan organisasi, termasuk pekerjaan pada organisasi atau tim, pencapaian dan berbagai jenis pekerjaan yang perlu dilakukan pada organisasi. Komunikasi mengacu pada produktivitas karyawan atau karyawan. Perilaku personal yang terkandung pada hasil kerja merupakan hasil dari rangkaian komunikasi antar anggota organisasi. Hasil riset yang berkaitan pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Relawati dan Kasmar (2019) menyatakan bahwa secara terpisah (seseorang) memiliki dampak yang positif serta signifikan antara komunikasi pada hasil kerja pegawai. Hasil riset Mirza et. al (2020) juga menyatakan bahwa komunikasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai.

Notoatmodjo (2015) menjelaskan bahwa motivasi bersumber dari Bahasa Latin "*moreve*" bermakna rangsangan dari dalam diri seseorang terhadap tindakan atau kinerjanya. Hasibuan (2003) juga menjelaskan jika motivasi bersumber pada kosa kata latin (*movere*) yang memiliki makna "mendorong". Motivasi adalah keadaan atau energi yang memotivasi diri sendiri atau mengarahkan karyawan dalam menggapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengetahuan sebelumnya, disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan untuk mendorong individu berpartisipasi dalam menggapai suatu tujuan didirikan oleh perusahaan. Motivasi memiliki makna memberi semangat, penimbunan motif atau hal yang memberikan pemacu atau situasi yang menghasilkan pemicu. Serta dapat dimaknai jika motivasi merupakan hal yang memicu individu agar berperilaku tertentu. Ketika karyawan mempunyai dorongan untuk berprestasi akan berusaha menggapainya karena ketika karyawan sudah mendapatkan prestasi maka karyawan tersebut akan mendapatkan pengakuan dari orang lain terhadap dirinya, sehingga karyawan bertindak untuk memperbaiki dan menambah kinerjanya. Temuan riset berhubungan pada dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan oleh Suwanto (2019)

menyatakan jika variabel Motivasi memberikan dampak positif pada hasil kerja. Yatim et. al (2019) mengungkapkan bahwa Motivasi mempunyai dampak positif dan signifikan pada keluaran kerja pegawai.

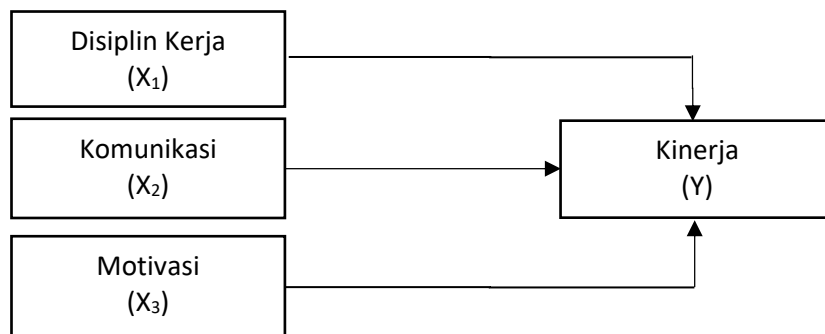
Berdasarkan paparan permasalahan yang ada, maka peneliti melakukan riset mengenai pengaruh disiplin kerja, komunikasi serta motivasi pada kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Disiplin kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler.

H₂: Komunikasi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler.

H₃: Motivasi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler.

Berdasar pada teori serta penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dapat digambarkan kerangka konsep penelitian yang terbentuk yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

B. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber data

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Riset menggunakan pendekatan kuantitatif. Data pada penelitian ini bersumber pada Kantor Sekretariat DPRD Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti, Riau.

Populasi dan Sampel

Lokasi penelitian sekaligus populasi dalam penelitian adalah di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti, Riau. Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Cara pengumpulan sampel adalah sampel total. Sugiyono (2017) mengungkapkan keseluruhan populasi yang kurang dari 100 hingga seluruhnya diambil dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui media angket dan dokumentasi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dipakai pada pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan model linier. Pada penelitian ini yaitu dampak disiplin kerja (X_1) Komunikasi (X_2) serta Motivasi (X_3) pada kinerja pegawai (Y) Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti, Riau. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Bermakna:

- Y : Kinerja Pegawai
 a : Konstanta
 X_1 : Variabel Disiplin Kerja
 X_2 : Variabel Komunikasi
 X_3 : Variabel Motivasi
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi
 e : Error

Pembuktian hipotesis pada penelitian ini memakai uji t sisi kanan dengan syarat hipotesis diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta hipotesis tidak diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$. Kemudian sebagai penilaian peran model untuk menjelaskan variasi variabel terikat menggunakan koefisien determinasi (R^2).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) diaplikasikan untuk nilai presentase (%) pengaruh keseluruhan variabel disiplin kerja, komunikasi serta motivasi pada variabel kinerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti. Keluaran dari data yang diolah sehingga diperoleh hasil Tabel 1 di bawah.

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.564	.28618

Sumber: Data primer, diolah, 2021.

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) bernilai 0,564 bermakna sumbangan variabel disiplin kerja, komunikasi serta motivasi sebesar 56,4% kemudian lainnya 43,6% dipengaruhi variabel lain di luar model.

Uji t (Parsial)

Uji t test dilakukan agar diperoleh gambaran mengenai nilai signifikansi variabel disiplin kerja, komunikasi serta motivasi mempengaruhi variabel kinerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten

Kepulauan Meranti secara personal. Bagian pengujian ini memakai uji statistik t pada tiap variabel independen pada taraf kepercayaan 95% atau nilai signifikansi kurang dari 0,005. Keluaran uji t divisualisasikan pada Tabel 2 di bawah.

Tabel 2
Uji-t (Parsial)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.242	0.223
	Disiplin	3.637	0.001
	Komunikasi	3.071	0.004
	Motivasi	5.108	0.000

Sumber: Data primer, diolah, 2021.

Berdasar Tabel 2, terlihat jika variabel disiplin kerja memberikan hasil nilai t pada 3,637 serta nilai signifikansi pada 0,001 dan jika dibandingkan dengan 0,05 maka lebih kecil. Dapat diartikan jika hipotesis (H_1) mengungkapkan jika disiplin kerja memberikan dampak positif signifikan pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti diterima. Artinya variabel disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti.

Hasil Tabel 2 didapati jika variabel komunikasi memberikan hasil nilai t 3,071 serta hasil signifikansi sebesar 0,004 dan hasil tersebut kurang dari 0,05. Bermakna hipotesis (H_2) mengungkapkan jika komunikasi berdampak signifikan serta positif pada hasil kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti diterima. Artinya variabel komunikasi berdampak signifikan pada kinerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti.

Hasil uji t tes pada Tabel 2 didapati jika variabel motivasi kerja memberikan nilai t 5,108 serta hasil signifikansi menunjukkan 0,001 hasil tersebut kurang dari 0,05. Dapat dimaknai jika hipotesis (H_3) mengungkapkan jika motivasi kerja memiliki dampak signifikan serta positif pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti diterima. Maknanya variabel motivasi kerja memberikan dampak signifikan pada kinerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier dipilih sebagai alat guna memberikan gambaran tentang (pergerakan) variabel kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti, saat variabel disiplin

kerja, komunikasi dan motivasi kerja mengalami perubahan (dinaikan atau turunkan nilainya). Berdasarkan hasil analisis data disajikan pada tabel dibawah.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta
1 (Constant)	1.003	0.808	
Disiplin Kerja	0.447	0.123	0.410
Komunikasi	0.430	0.140	0.344
Motivasi Kerja	0.408	0.080	0.567

Sumber: Hasil Analisis Data, diolah, 2021.

Model persamaan regresi linier berganda terbentuk adalah:

$$Y = 1,003 + 0,447X_1 + 0,430X_2 + 0,408X_3$$

Interpretasi konstanta sebesar 1,003; artinya jika disiplin kerja, komunikasi dan motivasi bernilai nol (tidak ada disiplin kerja, komunikasi serta motivasi kerja), maka kinerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti adalah 1,003.

Nilai b_1 sebesar 0,447; bermakna disiplin meningkat sebesar 1 tingkatan dan komunikasi serta motivasi tetap, maka kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti naik senilai 0,447 tingkatan.

Nilai b_2 sebesar 0,430; bermakna bahwa komunikasi meningkat senilai 1 tingkatan dan disiplin kerja serta motivasi tetap, maka kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti naik senilai 0,430 tingkatan.

Nilai $b_3 = 0,408$; bermakna bahwa motivasi naik senilai 1 tingkatan dan disiplin kerja serta komunikasi tetap, maka kinerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti akan meningkat sebesar 0,447 tingkatan.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan informasi mengenai dampak disiplin kerja, komunikasi serta motivasi kerja pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti. Pembahasan pada masing-masing hipotesis dapat dijabarkan dibawah:

1. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai

Berdasarkan keluaran data yang dianalisis pengaruh variabel disiplin kerja pada kinerja staff, maka dapat diketahui disiplin kerja memiliki dampak positif signifikan pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas serta Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti. Keluaran pada penelitian sejalan pada penelitian yang dilaksanakan Aji dan Cori (2019) menggambarkan jika disiplin kerja

berdampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja staff. Penelitian dari Dwiyanti (2019) yang mengungkapkan jika disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada hasil kerja karyawan. Riset Suwanto (2019) mengungkapkan jika variabel disiplin Kerja memberikan dampak yang Positif pada hasil kerja. Tyas dan Sunuharyo (2018) juga menyatakan bahwa disiplin kerja secara terpisah memberikan pengaruh secara signifikan pada hasil kerja staff.

2. Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Melihat hasil analisis data dampak variabel komunikasi pada kinerja pegawai, maka dapat diketahui komunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti. Temuan pada penelitian ini selaras dengan penelitian Relavati dan Kasmar (2019) yang menunjukkan jika bagian komunikasi (secara personal) berpengaruh positif serta signifikan pada hasil kerja pegawai. Riset Mirza et al (2020) didapati hasil jika komunikasi memiliki dampak positif parsial terhadap hasil kerja staff.

3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai

Analisis data dampak variabel motivasi kerja pada hasil kerja staff, maka dapat diketahui motivasi dalam bekerja memberikan dampak positif serta signifikan pada kerja staff Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler Kabupaten Kepulauan Meranti. Temuan penelitian ini selaras dengan riset Suwanto (2019) mengungkapkan jika variabel Motivasi berpengaruh positif pada kinerja. Yatim et. al (2019) mengungkapkan jika motivasi memberikan dampak positif serta signifikan pada hasil kerja pegawai. Riset dari Mirza et. al (2020) juga menyatakan jika motivasi memberikan dampak positif pada kinerja pegawai.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Temuan penelitian yang selesai dilakukan tentang dampak disiplin kerja, komunikasi serta motivasi terhadap hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler, sehingga terbentuk kesimpulan:

1. Disiplin kerja, komunikasi, motivasi dan hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler semuanya dalam kondisi yang baik.
2. Disiplin kerja memberikan dampak positif serta signifikan pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler.
3. Komunikasi memberikan dampak positif serta signifikan pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler.
4. Motivasi memberikan dampak positif serta signifikan pada hasil kerja staff Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler.

Saran

Saran dari hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk penelitian di masa depan, temuan ini dapat digunakan sebagai dasar studi kasus serta acuan atau tambahan referensi mengenai pembahasan yang berkaitan pada hasil kerja staff yang dipengaruhi disiplin kerja, komunikasi serta motivasi kerja.
2. Pada peneliti selanjutnya yang membahas mengenai kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler harusnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang bisa memberikan dampak kinerja karyawan.
3. Mengingat motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas dan Protokoler sehingga harus tetap dipertahankan bahkan lebih meningkatkan keinginan pegawai untuk memperoleh kekuasaan dan dapat memberikan pengaruh kepada orang lain, bekerja dengan keinginan untuk mencapai kesuksesan, dan dorongan dalam relasi dengan individu lainnya sangat dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aji, Galih Bayu dan Cori, Catarina. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*. Vol. 11, No. 2.
- Dwiyanti Dyah Nur, Sarwoko Endi dan Suryaningtyas Dianawati. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PG. Kreet Baru). *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*. Volume: 3, Nomor: 1.
- Effendy, Onong Uchjana. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mirza Deni Faisal, Rosa Lidya, Pantun Harta Louis, Stevanny & Wijaya Leonardo Vincent Tannu. (2020). The Influence of Motivation, Communication and The Work Environment on Employee Performance at PT Samudera Raya Berjaya. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*. Volume 2 Issue 5 October Edition
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Relawati, Luksia Eva dan Kasmar. (2019). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasmoco Majapahit, Semarang. *Prosiding Sendi_U*.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 1, September.
- Tyas, Rima Dwining dan Sunuharyo, Bambang Swasto. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 62 No. 1 September.
- Yatim, Akmal Ismail, Utari, Woro dan Hartati, C. Sri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. *JMM Online*. Vol. 3 No.5 Mei.