

Pengaruh Kompensasi Finansial, Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tulungagung All Stars

Endah Kurniawati^{✉1}

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri Kediri

DOI: [10.37531/sejaman.v4i1.1250](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.1250)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh kompensasi finansial, komitmen, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Tulungagung All Stars. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah sampel 30 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1), komitmen (X2), dan komunikasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi. Sedangkan secara parsial variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi. Serta variabel komitmen dan komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Komitmen, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine how significant the influence of financial compensation, commitment, and communication on employee performance at CV. Tulungagung All Stars. Researchers used quantitative research methods. The number of samples is 30 respondents using saturated sampling technique. The data analysis technique in this study used statistical tests through validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, t test hypotheses and f tests.

The results of this study indicate that the variables of financial compensation (X1), commitment (X2), and communication (X3) have a significant effect simultaneously or jointly on employee performance (Y) with a significance. While partially financial compensation variable has a significant influence on employee performance with a significance. And the commitment and communication variables partially have a significant effect on employee performance with a significance.

Keywords: *Financial Compensation, Commitment, Communication, Employee Performance.*

Copyright (c) 2021 Endah Kurniawati

✉ Corresponding author :

Email Address : endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting yang memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan; Manusia sebagai salah satu sumber daya terpenting dalam sebuah perusahaan harus dikelola dengan baik. Pada dasarnya, pendekatan sumber daya manusia menekankan keyakinan bahwa manusia adalah faktor terpenting dalam keberhasilan setiap usaha perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan karena, melalui peningkatan kinerja karyawan, perusahaan akan dapat mencapai misi dan tujuannya lebih cepat. Kinerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kompensasi finansial, komitmen dan komunikasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang dapat berupa gaji, tunjangan dan bonus. Apabila perusahaan dapat mengatur kompensasi dengan baik, maka akan memberikan keuntungan yang baik pula bagi perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2017:119) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Tidak hanya faktor kompensasi finansial saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor komitmen. Menurut Robbins (2015) "mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidaknya dari sebuah karyawan terhadap suatu organisasi". Komitmen organisasi yang baik dan melekat pada karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi kerja. Komunikasi adalah "pertukaran pikiran atau keterangan dalam rangka menciptakan rasa saling mengerti serta saling percaya demi terwujudnya hubungan yang baik antara seseorang dengan orang lainnya" (Liliweri, 2015). Karyawan dan atasan, serta karyawan dengan karyawan lainnya akan memiliki hubungan kerja yang sebaik-baiknya jika menggunakan komunikasi yang baik dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi tujuan perusahaan. Sementara itu kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya". CV. Tulungagung All Stars merupakan perusahaan penyedia jasa profesional dalam penyelenggara berbagai acara formal maupun non-formal atau lebih dikenal dengan Event organizer (EO). Event organizer (EO) bertugas membuat rangkaian acara menjadi lebih baik dan lancar yang didukung oleh tim yang sudah berpengalaman. CV. Tulungagung All Stars menghadapi permasalahan pemberian kompensasi dari segi finansial, yaitu terjadinya keterlambatan dalam pemberian gaji dan tidak adanya pemberian bonus. Permasalahan ini dapat menciptakan kinerja karyawan yang kurang baik. Masalah

lainnya yaitu rendahnya komitmen atau kemauan karyawan yang kuat untuk bertahan bekerja di perusahaan. Karyawan CV. Tulungagung All Stars memiliki kecenderungan setelah memiliki cukup bekal pengalaman atau skill akan mengajukan diri untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu CV. Tulungagung All Stars memerlukan komitmen yang lebih kuat agar dapat mengembangkan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan lebih optimal lagi. CV. Tulungagung All Stars bekerja lebih banyak melakukan pola komunikasi, dengan pola komunikasi yang baik akan memudahkan perusahaan dalam menyelesaikan suatu proyek. Akan tetapi terdapat suatu permasalahan yaitu dari pola komunikasi didalamnya, seperti penyampaian informasi antara karyawan dengan atasan mengenai pemberian jadwal pelaksanaan acara yang sering berubah sewaktu-waktu dan kurangnya kepercayaan dalam bekerja antara sesama karyawan, sehingga dari permasalahan tersebut bisa menghambat suatu pekerjaan yang akan di kerjakan.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan di lokasi penelitian yaitu CV. Tulungagung All Stars yang berada di Jalan PB. Jendral Sudirman Gang 7, No. 80, Kepatihan, Tulungagung, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang bekerja di CV. Tulungagung All Stars. Penelitian ini seluruh populasi akan dijadikan sampel, yaitu seluruh karyawan CV. Tulungagung All Stars yang berjumlah 30 responden. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik nonprobability sampling dengan teknik sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Variabel kompensasi finansial mempunyai kriteria semua valid untuk item 1 sampai 6, hal ini dapat dilihat dari semua nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap item pada variabel kompensasi finansial dapat dipercaya dan dapat diteliti.

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
1	0,991	0,000	Valid
2	0,967	0,000	Valid
3	0,967	0,000	Valid
4	0,991	0,000	Valid
5	0,943	0,000	Valid
6	0,991	0,000	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Komitmen

Variabel komitmen mempunyai kriteria semua valid untuk item 1 sampai 6, hal ini dapat dilihat dari semua nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap item pada variabel komitmen dapat dipercaya dan dapat diteliti.

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas Komitmen

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
1	0,966	0,000	Valid
2	0,968	0,000	Valid
3	0,968	0,000	Valid
4	0,965	0,000	Valid
5	0,966	0,000	Valid
6	0,965	0,000	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Komunikasi

Variabel komunikasi mempunyai kriteria semua valid untuk item 1 sampai 5, hal ini dapat dilihat dari semua nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap item pada variabel komunikasi dapat dipercaya dan dapat diteliti.

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Komunikasi

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
1	0,997	0,000	Valid
2	0,997	0,000	Valid
3	0,957	0,000	Valid
4	0,997	0,000	Valid
5	0,997	0,000	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel kinerja mempunyai kriteria semua valid untuk item 1 sampai 11, hal ini dapat dilihat dari semua nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap item pada variabel kinerja dapat dipercaya dan dapat diteliti.

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Kinerja

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig.(2-tailed)	Keterangan
1	0,934	0,000	Valid
2	0,989	0,000	Valid

3	0,989	0,000	Valid
4	0,989	0,000	Valid
5	0,989	0,000	Valid
6	0,989	0,000	Valid
7	0,905	0,000	Valid
8	0,989	0,000	Valid
9	0,931	0,000	Valid
10	0,957	0,000	Valid
11	0,931	0,000	Valid

Sumber data: data primer diolah, 2020

2. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* atas kompensasi finansial sebesar 0,824, komitmen sebesar 0,823, komunikasi 0,839, dan kinerja sebesar 0,791.

Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel dapat dikatakan reliabel, sedangkan apabila nilai *Cronbach's Alfa* < 0,60 maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel. Jadi setiap pernyataan dalam kuisioner ini dapat menghasilkan data yang konsisten, artinya jika pernyataan ini diajukan kembali akan mendapatkan respon yang serupa dengan yang sebelumnya

Tabel 1.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standart Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	0,824	0,60	Reliabel
Komitmen (X2)	0,823	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,839	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,791	0,60	Reliabel

Sumber data: data primer diolah, 2020

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi atau estimasi variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya. Data yang digunakan harus berupa data yang berskala interval atau rasio.

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi B	t hitung	Sig-t	Keterangan
Kompensasi finansial (X1)	-0,285	-2,867	0,008	Ha diterima
Komitmen (X2)	0,635	4,626	0,000	Ha diterima
Komunikasi (X3)	1,730	13,485	0,000	Ha diterima
Konstanta (a)			2,298	
F _{hitung}			1,235	
Signifikasi F			0,000	Ha diterima

Y	Kinerja Karyawan
---	------------------

Sumber : Data hasil SPSS uji regresi 2020

Berdasarkan tabel 1.6 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 0,298 - 0,286X_1 + 0,635X_2 + 1,730X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 0,298 dan bernilai positif. Nilai ini memiliki arti bahwa jika variabel bebas sama dengan 0, maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,298 satuan. Sedangkan dari persamaan regresi linier berganda yaitu b, menunjukkan hasil yang berbeda 1 dengan lainnya yaitu untuk nilai b₁ sebesar - 0,286 nilai b₂ sebesar 0,635 sedangkan b₃ sebesar 1,730. Nilai - nilai tersebut memiliki arti sebagai berikut:

1) $a = 0,298$

Artinya apabila kompensasi finansial (X₁), komitmen (X₂), dan komunikasi (X₃) tidak mengalami perubahan (konstan) maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,298.

2) $b_1 = - 0,286$

Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X₁) adalah sebesar - 0,286 ini artinya bila terjadi kenaikan pada variabel kompensasi finansial (X₁) sebesar satu satuan dan variabel komitmen (X₂) dan variabel komunikasi (X₃) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar - 0,286 satuan.

3) $b_2 = 0,635$

Koefisien regresi variabel komitmen (X₂) adalah sebesar 0,635 ini artinya bila terjadi penurunan pada variabel komitmen (X₂) sebesar satu satuan dan variabel kompensasi finansial (X₁) dan variabel komunikasi (X₃) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) turun sebesar 0,635 satuan.

4) $b_3 = 1,730$

Koefisien regresi variabel komunikasi (X₃) adalah sebesar 1,730 ini artinya bila terjadi kenaikan pada variabel komunikasi (X₃) sebesar satu satuan dan variabel kompensasi finansial (X₁) dan komitmen (X₂) tetap maka akan menyebabkan variabel kinerja variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 1,730 satuan.

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan $< 0,05$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 1.6 hipotesis variabel kompensasi finansial, komitmen dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Tulungagung All Stars. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh kompetensi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel kompensasi finansial (X₁) memiliki nilai sig sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha

diterima, yang artinya kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Pengaruh komitmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel komitmen (X2) memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya komitmen (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Pengaruh komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel komunikasi (X3) memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya komunikasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan nilai $sig < 0,05$.

Berdasarkan tabel 1.6 uji F dapat dianalisis bahwa nilai sig sebesar $0,000$ sehingga $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kompensasi finansial, komitmen dan komunikasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

6. Interpretasi Hasil Analisa Data

1) Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tulungagung All Stars

Hipotesis satu menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Tulungagung All Stars. Dari hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 1.6 yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain kompensasi finansial (X1) secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif artinya kompensasi finansial (X3) memiliki pengaruh paling rendah berdasarkan permasalahan yang ada di perusahaan yaitu keterlambatan pemberian gaji dan tidak ada pemberian bonus di masa pandemi maka dari itu karyawan bisa mengerti kondisi pendapatan perusahaan di masa pandemi yang menurun. Hasil tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan Stephani Lidyawati (2019) yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial (X1) ada pengaruh signifikan secara parsial dan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada (Studi Di Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Cirebon Satu) yang artinya menerima H_a dan Menolak H_0 .

2) Pengaruh Secara Parsial Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tulungagung All Stars

Hipotesis dua menunjukkan bahwa komitmen (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Tulungagung All Stars. Dari hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 1.6 yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya komitmen (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen (X2) berpengaruh

positif kepada kinerja karyawan, artinya berdasarkan permasalahan di perusahaan yaitu kurangnya komitmen karyawan untuk bertahan di perusahaan maka dari itu perusahaan perlu adanya pendekatan emosional terhadap karyawan agar karyawan merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan karena permasalahan tersebut bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tulungagung All Stars. Penelitian tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan Monica I. Rondonuwu, Adolfina dan Mirah H. Rogi, (2017) yang menjelaskan bahwa komitmen (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado yang artinya menerima H_a dan Menolak H_o .

3) Pengaruh Secara Parsial Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tulungagung All Stars

Hipotesis tiga menunjukkan bahwa komunikasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Tulungagung All Stars. Dari hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 1.6 yang menunjukkan H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya komunikasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi (X3) berpengaruh positif kepada kinerja karyawan, artinya dari permasalahan komunikasi yang ada di perusahaan tentang pemberian informasi jadwal acara yang berubah sewaktu-waktu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena informasi pemberian jadwal sangatlah penting bagi karyawan, maka dari itu perusahaan dalam menentukan jadwal harus pasti karena permasalahan tersebut bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tulungagung All Stars. Penelitian tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan Srimiatun, Triana Prihatinta (2017) yang menjelaskan bahwa komunikasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun yang artinya menerima H_a dan Menolak H_o .

4) Pengaruh Secara Simultan Kompensasi Finansial, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tulungagung All Stars

Hipotesis empat menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1), komitmen (X2) dan komunikasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tulungagung All Stars. Dari hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 1.6 dapat disimpulkan H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompensasi finansial (X1), komitmen (X2) dan komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) artinya perusahaan perlu adanya tindakan lebih lanjut untuk menangani permasalahan yang ada di perusahaan agar nantinya kinerja karyawan bisa ditingkatkan lagi dan bisa mencapai visi dan misi perusahaan. Hasil tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan Monica I. Rondonuwu, Adolfina dan Mirah H. Rogi, (2017) yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial (X1), komitmen (X2) dan komunikasi (X3) Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado yang artinya menerima H_a dan menolak H_o .

SIMPULAN

Kompensasi finansial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal-hal yang harus di perhatikan terutama berkaitan dengan ketepatan waktu

pemberian gaji dan bonus. Komitmen yang kuat melalui pendekatan emosional akan membuat karyawan merasa senang dan bertahan bekerja di perusahaan yang ujungnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin maksimal komunikasi yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Referensi :

- Alo, L. (2015). *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Allen. & Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arni, M. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ermawati, Y., & Dheasey, A. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Journal of Manajement*. ISSN : 2502-7689.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdalia.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rondonuwu, M. I., Adolfini, & Mirah, H. R. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2. Juni 2017, Hlm.361 – 370.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke*

- Praktik. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Srimiatun, Triana, P. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*. Volume 1 Nomor 1. Tahun 2017.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Swarjana, I Ketut. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Wandi, D., Suhroji, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 2
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.