

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung

Nova Safarini, S.E., M.M.
Email: novkrakatau@gmail.com
Dwiana Fitri Asih (16010003)

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif, sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Moehariono, (2012), mengatakan bahwa pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan survei awal tentang kinerja karyawan ditemukan masih kurang maksimal, hal tersebut di tandai dengan adanya sebagian karyawan yang kurang mampu memprediksi resiko yang terjadi di unit *safety, risk, and quality control*. Dan ada banyak faktor yang menjadikan kinerja lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Jika factor-factor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah-masalah sumber daya manusia lainnya di perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1). komunikasi (para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan), (2). motivasi (jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik), (3). lingkungan kerja (penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik). Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih-lebih mereka yang terlibat dalam organisasi. Sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat

berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor *miss communication* ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kasmir, (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Miner dalam Sutrisno, 2016).

Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Siagian, (2014) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengikuti prestasi kerja. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2016) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerjamenurut (Mangkunegara, 2018) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja, (Kasmir, 2016) yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja. Sedangkan indikator lain dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2018) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Komunikasi

Dalam keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun di dalam kenyataannya jarang sekali di pahami secara tuntas. Memang, peranan komunikasi yang efektif merupakan persyarat bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, di samping sebagai salah satu masalah terbesar yang di hadapi oleh manajemen modern.

Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Wibowo (2015) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

Ada dua tinjau faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu : (1) Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator terdiri dari : a) keterampilan *sender*, b) sikap *sender*, c)

pengetahuan *sender*, dan d) media saluran yang digunakan oleh *sender*. (2) Faktor Dari Pihak Receiver, yaitu : a) keterampilan receiver, b) sikap receiver, c) pengetahuan receiver dan d) media saluran komunikasi (Mangkunegara, 2018). Sedangkan factor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut (Handoko, 2016) adalah perkembangan, persepsi, nilai, latar Belakang Sosial Budaya dan emosi. Indikator-indikator komunikasi menurut Muhammad dalam (Usman, 2011) adalah keterbukaan (*opennes*), Empati (*empaty*), dukungan (*support*), rasa positif (*positiveness*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan sikap (*attitude*).

Kerangka Konseptual

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya.

Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019; Julita & Arianty, 2018; Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016; Listyani, 2016) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung yang berjumlah 78 orang. Sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan untuk sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,25187729
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,054
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,832
Asymp. Sig. (2-tailed)		,493

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,832 dengan probabilitas 0,493. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

Hasil Uji Linieritas

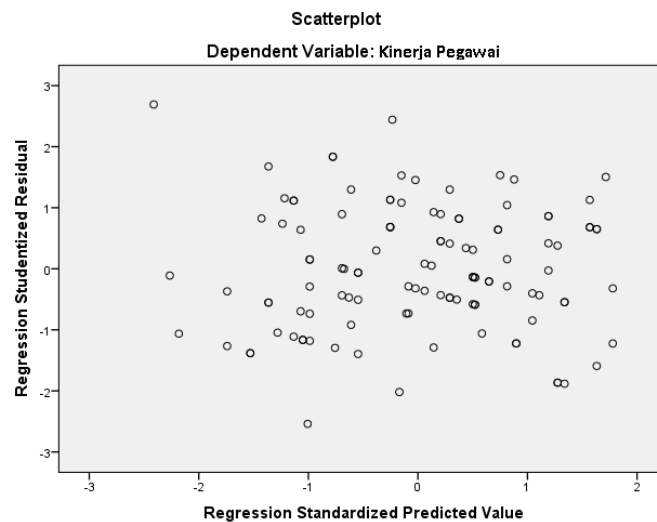
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

		(Combined)	221,548	9	24,616	5,238	,000
Kinerja * Pegawai	Between Groups	Linearity	133,202	1	133,202	28,343	,000
		Deviation from Linearity	88,346	8	11,043	2,350	,025
	Within Groups		540,452	115	4,700		
	Total		762,000	124			

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Komunikasi (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar diatas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dipola, angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,169	,929		16,321	,000
	Komunikasi	,485	,083	,418	3,104	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} > 1.66515$ sedangkan apabila nilai t_{hitung} lebih kecil dari $t_{tabel} < 1.66515$ maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Komunikasi (X) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X) sebesar = 3,104 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 3,104 > t_{tabel} 1.66515$ maka ada berpengaruh positif dan signifikan Komunikasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 ^a	,175	,253	2,66101

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,253 hal ini berarti 25,3% variasi variabel Variabel Komunikasi beserta Kinerja Pegawai 0,745 hal ini berarti 74,5% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

Hasil Analisis Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,169	,929		16,321	,000
	Komunikasi	,485	,083	,418	3,104	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Komunikasi sebesar 0,485 dan juga menghasilkan constanta sebesar 10,169 sehingga persamaan regresi sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \varepsilon$$

$$Y = 10,169 + 0,485 X_1 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Komunikasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai konstanta sebesar 0,485.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai *t* hitung untuk komunikasi sebesar 3,104 > *t* tabel 1.66515 dan nilai signifikansi (*sig*) untuk komunikasi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian pesan untuk membangun hubungan satu dengan yang lain.

Dimana komunikasi tidak hanya dilakukan oleh perorangan saja tetapi juga dapat berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi/ perintah dari pihak lain. Sementara itu ditemukan fenomena bahwa hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan masih merasa canggung dalam menyampaikan ide/gagasan yang bersifat membangun.

Menurut (Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017), mengatakan komunikasi adalah sebagai penyampain informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi, sehingga aktivitas tersebut akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Prayogi et al., 2019; Julita & Arianty, 2018; Satriowati et al., 2016; Listyani, 2016) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat diambil kesimpulan, bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung.

REFERENSI

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arifah, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1).
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akedemika*, 16(113–120).
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Gondowahjudi, L. E., Ratri, D. R., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang Dimediasi oleh Motivasi di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(4), 331–342. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2018.004.04.7>
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi II). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Hidayah, S., & Pribadi, K. (2011). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31), 1–14.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal WIGA*, 2, 83.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of

- Performance with Motivation as an Intervening Variable. In *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2), 1–22.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafin.
- Mutiarasari, P., Prasetyo, A., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 74–82.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima). Ghalia.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426). <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Soetjipto, B. W. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebuah Tinjauan Komprehensif*. Jakarta: Amara Books.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. (P. B. SERU, Ed.) (Ketiga). Jakarta.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Sutarno, S. (2011). Pengaruh Lingkungan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 76–88.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*

Dan Bisnis, 15(1), 27–34.

- Tonga, A., & Huda, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 3(1), 1–23. <https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.739>
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).