

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu

Muhammad Jahri¹; Sugiyanto², Dodik Jatmika³, Nurhikmah⁴, Diana⁵

^{1,3,4,5}Manajemen, STIMI Banjarmasin, Indonesia

²Manajemen, Universitas Merdeka Malang, Indonesia

Koresponden: muhammadjahri.stimibjm@gmail.com

ABSTRACT

All organizations strive to achieve their goals to the fullest. Organizational goals can be achieved with good employee performance. Employee performance is influenced by communication and motivation. To analyze the effect of communication and motivation on employee performance at the Tuwuh Sari Cooperative, Angsana District, Tanah Bumbu Regency, is necessary to do. The research method uses quantitative methods. The population of this research is the employees of the Tuwuh Sari Cooperative. The sampling technique used in the census. The sample of this study amounted to 40 employees. data collection using questionnaires. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that communication and motivation affected the performance of the employees of the Tuwuh Sari Cooperative, Angsana District, Tanah Bumbu Regency. Motivation has a dominant effect on the performance of the employees of the Tuwuh Sari Cooperative. However, these two variables have a significant effect on employee performance. Thus, it is suggested that communication and motivation need to be improved because these two variables improve employee performance.

Keywords: Employee performance; Communication; Motivation.

ABSTRAK

Semua organisasi berusaha mencapai tujuan secara maksimal. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan kinerja karyawan yang baik. kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu perlu dilakukan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Koperasi Tuwuh Sari. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari. Namun demikian kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian disarankan komunikasi dan motivasi perlu ditingkatkan lagi karena kedua variabel ini meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan; Komunikasi; Motivasi.

Chronicle of Article: Received (28,07,2021); Revised (15,08,2021); and Published (28,08, 2021).

©2021 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)

How to cite this article : Jahri, M., Sugiyanto., Jatmika, D., Nurhikmah, & Diana. (2021). 'Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu'. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 1(4), pp. 378–385. Available at: <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/51>

PENDAHULUAN

Semua organisasi termasuk koperasi berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu persyaratan penting untuk mewujudkan harapan ini adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Harapan ini akan terwujud jika organisasi atau lembaga memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang bermutu. Untuk itu perlu peningkatan kinerja karyawan secara bertahap dan berkelanjutan. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengevaluasi karyawan secara obyektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat kinerja. Pencapaian kinerja dapat berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai aktivitas pengukuran standard sebagai informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan usaha-usaha karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu (Sunyoto, 2012: 22). Namun demikian berdasarkan penelitian terdahulu diketahui bahwa kinerja karyawan koperasi unit desa Tuwuh Sari kecamatan Angsana kabupaten Tanah Bumbu perlu ditingkatkan. Karyawan yang berkinerja tinggi sebesar 65%. Sementara target yang ingin dicapai adalah kinerja karyawan mencapai 90% tinggi. Hal ini perlu dilakukan studi lanjutan untuk mengkaji dan menentukan strategi yang tepat. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dalam organisasi. Hubungan antara komunikasi dan kepuasan karyawan dalam organisasi telah dijelaskan oleh Robbin (2008: 39). Semakin sedikit ketidakpastian maka semakin besar kepuasan. Penyimpangan, ambiguitas, dan ketidaksesuaian dalam berkomunikasi. Berdampak negatif terhadap kepuasan. Penggunaan saluran komunikasi vertikal, literal, dan informasi ekstensif akan meningkatkan komunikasi, mengurangi ketidakpastian serta memperbaiki kinerja dan kepuasan kelompok (Robbin, 2008: 39).

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin komunikasi terjadi karena adanya komponen komunikator yang mengirim pesan yang diekspresikan melalui lambang bahasa. Pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi. Kemudian pesan diterima oleh penerima pesan yang selanjutnya pesan diubah atau ditafsirkan (Umar 2010: 42).

Komunikasi yang dimaksud terjadi dari atas ke bawah maupun komunikasi dari bawah ke atas. Yulianita (2007: 93) menyebutkan bahwa "Downward communication is that from superior to subordinate-from boss to employee, and from policy makers to operating personnel." Pernyataan ini maksudnya adalah komunikasi dari pimpinan disampaikan ke bawahan dan dari pemegang kebijakan ke personil operasi. Pernyataan ini mengandung pengertian bahwa proses komunikasi terjadi dari tingkat pimpinan puncak ke manajemen yang lebih rendah, dari atasan kepada karyawan yang lebih rendah. Komunikasi terjadi dari pembuat kebijakan sampai akhirnya pada karya operasional (Yulianita, 2007: 93). Sebaliknya Yulianita (2007: 99) menyebutkan pula bahwa komunikasi dari atas ke bawah merupakan kebalikan dari komunikasi dari bawah ke atas. Komunikasi ini dimulai dari hirarki wewenang yang lebih rendah ke wewenang yang lebih tinggi. dengan demikian ketika pemimpin organisasi atau manajemen organisasi meminta informasi dari bawahan, karyawan menyatakan sesuatu pada atasannya, maka komunikasi itu mengalir dari bawahan kepada atasan yang disebut *upward communication* (Yulianita, 2007: 99).

Selain komunikasi, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Chelland (Triton, 2009: 172) menegaskan bahwa seseorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada, serta kebutuhan yang dapat memotivasi gairah kerja adalah kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Gibson dan Stoner berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh kinerja karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan (Notoatmodjo,

2014). Penelitian yang relevan dengan komunikasi, motivasi, dan kinerja pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian Dalmy (2009) tentang pengaruh Sumber Daya Manusia, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja auditor dan reward sebagai variabel moderating pada Inspektorat provinsi Jambi. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor dan reward. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Kontribusi kepemimpinan terhadap variasi kinerja pegawai. Kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi kompetensi terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi.

Penelitian relevan dilakukan Wiratama dan Sintaasih (2013) tentang kepemimpinan, diklat, dan disiplin dikaitkan dengan kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta disiplin kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa (1) pengarahannya dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, (2) materi dan jadwal diklat yang sesuai dan tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan, (3) tingkat kehadiran yang baik dan kesalahan kerja yang rendah mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Ghazanfar, *et al.* (2011) membuktikan bahwa kepuasan dan kompensasi menjadi faktor penentu motivasi kerja karyawan. Iqbal (2012) menyimpulkan bahwa kesesuaian pekerjaan individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode eksplanasi dengan teknik survey untuk menganalisis hubungan kausal antara komunikasi dan kinerja karyawan, hubungan kausal antara motivasi dan kinerja karyawan, serta hubungan antara komunikasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari.

Penelitian ini menitikberatkan pada pengkajian pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan koperasi Tuwuh Sari. Motivasi, komunikasi, dan kinerja termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, ruang lingkup penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan terhitung mulai bulan Oktober 2014 sampai dengan bulan Januari 2015. Tempat penelitian dilakukan pada karyawan koperasi unit desa Tuwuh Sari kecamatan Angsana kabupaten Tanah Bumbu.

Variabel ini terdiri atas dua macam variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel bebas penelitian ini adalah komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2).

1. Komunikasi. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin komunikasi terjadi karena adanya komponen komunikator yang mengirim pesan yang diekspresikan melalui lambang bahasa. Pesan disampaikan melalui perantara yaitu media komunikasi. Kemudian pesan diterima oleh penerima pesan yang selanjutnya pesan diubah atau ditafsirkan (Umar 2010: 42).
2. Motivasi Kerja. (Sedarmayanti, 2009: 233) menjelaskan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis. Kinerja

karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2000:201).

Populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian (Wahyuni, 2011: 4). Populasi penelitian ini adalah karyawan koperasi unit desa Tuwuh Sari kecamatan Angsana kabupaten Tanah Bumbu berjumlah 40 orang. Menurut Wahyuni (2011: 4) sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian berjumlah 40 orang.

Pengumpulan data merupakan pencatatan peristiwa atau karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi penelitian. Pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan beberapa cara atau teknik pengumpulan data (Misbahuddin dan hasan, 2013: 27).

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket. angket adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian tentang objek yang diteliti (populasi atau sampel) (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 27).

Analisis deskripsi maksudnya analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik tunggal maupun kelompok dengan tujuan membuat gambaran secara sistematis data faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti (Riduan dan Sunarto, 2010: 38). Analisis deskripsi dilakukan dengan menghitung persentase:

$$P = \frac{f}{n} 100\%$$

Keterangan:

P = angka persentase

f = frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

n = jumlah frekuensi atau banyaknya individu

(Wahyuni, 2011).

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Rumus yang digunakan. Persamaan garis regresi ganda 2 variabel bebas:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$
$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$
$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1\left(\frac{\sum X_1}{n}\right) - b_2\left(\frac{\sum X_2}{n}\right)$$

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas (Sudjana, 2000: 165).

Pengujian Hipotesis Pertama dan Kedua: (1) Nilai F hitung > F tabel, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Jika nilai F hitung < F tabel, hipotesis alternatif (Ha) ditolak; (2) Nilai signifikansi < 0,05, hipotesis alternatif (Ha) diterima. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 157). Hipotesis ini diuji dengan cara membandingkan nilai koefisien regresi variabel bebas penelitian. Nilai regresi yang paling besar menunjukkan variabel bebas yang dominan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
 MODEL SUMMARY^B

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.720 ^a	.519	.493	7.66630	.519	19.936	2	37	.000	1.872

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel model summary di atas ketahu bahwa harga R atau koefisien korelasi yang menunjukkan pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari 0,720 dengan harga signifikansi 0,000 (sangat signifikan). Ini berarti bahwa kedua variabel ini 72 % memberikan pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2343.407	2	1171.704	19.936	.000 ^a
	Residual	2174.568	37	58.772		
	Total	4517.975	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F hitung sebesar 19,936 dan signifikansi mencapai 0,000. Jika F hitung > F tabel maka hipotesis penelitian yang menyatakan komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Untuk mengetahui F tabel menggunakan df 1 =2 dan df 2 = 37 diperoleh angka F tabel sebesar 3,25. Dengan demikian F hitung 19,936 >F tabel = 3,25.

Tabel 3
 COEFFICIENTS^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	8.907	11.75		.758	.453	-14.893	32.706						
	X1	.420	.153	.370	2.750	.009	.111	.730	.610	.412	.314	.718	1.393	
	X2	.455	.136	.452	3.355	.002	.180	.730	.648	.483	.383	.718	1.393	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dibuat persamaan garis regresi. Konstanta pada tabel diatas mencapai 8,907. Beta X1 mencapai 0.420 dan beta X 2 sebesar 0,455. Nilai B motivasi = 0,455 > B komunikasi = 0, 420. Ini menandakan bahwa variabel motivasi lebih dominan dibandingkan dengan variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini dibuat persamaan regresi Y = 8,907+0.420X1+0,455X2

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di koperasi Tuwuh Sari. Motivasi berpengaruh dominan dibandingkan dengan komunikasi terhadap kinerja.

Motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi. "ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi". Artinya, individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah (Mangkunegara, 2010:18).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dalam organisasi. Hubungan antara komunikasi dan kepuasan karyawan dalam organisasi telah dijelaskan oleh Robbin (2008: 39). Semakin sedikit ketidakpastian maka semakin besar kepuasan. Penyimpangan, ambiguitas, dan ketidaksesuaian dalam berkomunikasi. Berdampak negatif terhadap kepuasan. Penggunaan saluran komunikasi vertikal, literal, dan informasi ekstensif akan meningkatkan komunikasi, mengurangi ketidakpastian serta memperbaiki kinerja dan kepuasan kelompok (Robbin, 2008: 39).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang serupa dengan kombinasi variabel yang berbeda. Seperti pada penelitian (Noor & Agustina, 2019); (Hidayat & Agustina, 2020); (Sudarwati, Sudarwati; Sudirwo, Sudirwo; Agustino, Lalu; Agustina, 2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Komunikasi di koperasi Tuwuh Sari termasuk kategori baik dengan nilai arata-rata 4,02. Motivasi kerja di koperasi tersebut juga termasuk kategori baik dengan nilai rata-rata 3,907. Kinerja karyawan koperasi tersebut juga termasuk kategori baik dengan nilai rata-rata 3,914

Harga R atau koefisien korelasi pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Tuwuh Sari 0,720 dengan harga signifikansi 0,000 (sangat signifikan). Nilai F hitung sebesar 19,936 dan signifikansi mencapai 0,000. Jika F hitung > F tabel maka hipotesis penelitian yang menyatakan komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Untuk mengetahui F tabel menggunakan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$ diperoleh angka F tabel sebesar 3,25. Dengan demikian $F_{hitung} 19,936 > F_{tabel} = 3,25$.

Variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan koperasi Tuwuh Sari. Konstanta pada tabel mencapai 8,907. Beta X1 mencapai 0.420 dan beta X 2 sebesar 0,455. Nilai $B_{motivasi} = 0,455 > B_{komunikasi} = 0,420$.

Disarankan kepada pimpinan koperasi Tuwuh Sari untuk selalu berupaya meningkatkan motivasi karyawan karena motivasi karyawan berpengaruh dominan terhadap kinerja. Kepada pimpinan dan karyawan koperasi Tuwuh Sari agar meningkatkan komunikasi karena komunikasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T. (2019). Improving Business Performance Through Competitive Advantage: A Study On SMES In Banjarmasin, Indonesia. *Eurasia: Economic & Business*, 6(26), 39–59.
- Agustina, T., Chandrarin, G., & Manan, A. (2017, August). Motivation effect on UMKM performance in Banjarmasin city: overview of locus of control as a contingency factor. In *International Conferences SDGs 2030 Challenges and Solutions* (Vol. 1, No. 1)
- Arifin, Anwar. (2010). *Ilmu Komunikasi Sebuah pengantar Ringkas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cangara, H. H. (2011). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PTRataGrafindo.

- Dalmy (2009). Pengaruh SDM, Komitmen, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan *Reward* Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. Tesis. Medan: program pascasarjana Universitas Sumatra Utara.
- Ghazanfar, dkk. (2011). *A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation*. (online) diakses dari www.ijbssnet.com. International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 1; January 2011
- Hidayat, Imam; Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. Retrieved from <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/view/42/11>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *BIEJ: Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. Retrieved from <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BIEJ/article/view/50/49>
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *RELEVANCE : Journal of Management and Business*, 2(2), 275–286. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1869>
- Iqbal (2012) “*The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance*” (online) Mediterranean Journal of Social Sciences Vol. 3 (2) May 2012. Diakses tanggal 11 September 2014.
- Iskandar. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bmi Aksara.
- Nawawi, H. 2000. *Manajemen Strategik Organisasi Nonprofit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: GajahMadaUniversity Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategik Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengna SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Riduwan dan Sunarto, (2010). *Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana, Nana. (2009). *Tuntunan Penyusuna Karya Ilmiah Makalah, Skripsi, tesis, dan Disertasi*. Bandung: Sinar Baru A.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sudarwati, Sudarwati; Sudirwo, Sudirwo; Agustino, Lalu; Agustina, T. (2020). DUKUNGAN KOMUNIKASI, KOMITMEN, DAN INSENTIF YANG MEMUASKAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA. *Sultanist*, 4328(November). Retrieved from <https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/203>
- Triton. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Umar, Hasan. (2010). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Yulianita, Neni. (2007). *Dasar-Dasar Public Relation*. Bandung: Pusat Penerbitan Universitas. Universitas Islam bandung.

Wahyuni, Y. (2011). *Dasar-Dasar Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: Nuha Medika.

Widyatmini & Luqman Hakim. (2014) *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok* (Online) diakses dari *Jurnal Ekonomi Bisnis* No. 2 Vol. 13, Agustus 2008 pada tanggal 10 September 2014.

Wiratama & Sintaasih. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, Agustus 2013.