

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binayasa Putra Batara Menara BTN Jakarta

Anggraeni Kusnadi¹, Wasino²

^{1,2}Universitas Asa Indonesia

E-mail: anggraenikusnadi2@gmail.com¹, wasino@asaindo.ac.id²

Article History:

Received: 18 Juni 2023

Revised: 26 Juni 2023

Accepted: 16 Desember 2023

Keywords: *Communication, Motivation, Leadership and Employee Performance*

Abstract: *This study aims to identify that the influence of communication, motivation and leadership on employee performance at PT. Binayasa Putra Batara. In this study, the data collection technique used was a survey method by distributing questionnaires with a total sample of 123 respondents. The data analysis method used is the SPSS version 24 software method. The result of this study indicate that variables of communication, motivation and leadership have significant influence of employee performance.*

PENDAHULUAN

Dimasa modern sekarang ini, segala informasi dapat diperoleh dari berbagai sumber dan berbagai cara dan tentunya memberikan pengetahuan serta masukan penting untuk perusahaan tersebut. Demi memperkuat suatu perusahaan langkah yang diambil atau perlu dilakukan oleh perusahaan tersebut ialah dengan mempererat hubungan internal dan eksternalnya.

Sebagian dari faktor penting perusahaan yaitu karyawan, dikarenakan seluruh kegiatan kantor bergantung pada karyawan perusahaan. Karyawan ialah seorang individu yang bekerja untuk memajukan perusahaan. Pada era modern seperti sekarang harus memiliki ilmu pengetahuan yang luas, faktor yang sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan para karyawan yang bekerja untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Untuk mencapai suatu tujuan ada beberapa hal yang harus dijalankan oleh semua karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu adalah komunikasi. Komunikasi yang baik ialah komunikasi dua arah antara manusia dan yang lain, alangkah baiknya manusia yang memiliki pengetahuan dan ilmu, bisa menerapkan ilmu dan pengetahuan tersebut dalam kehidupan pada masa sekarang ini. Selain itu, definisi komunikasi merupakan sebuah pesan yang telah disampaikan oleh para komunikan atau penerima dari pembicara atau sebuah sumber melalui suara atau saluran tertentu yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung untuk bertujuan agar mengetahui pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan itu sendiri (Roskiana dan Haris 2020). Hasil penelitian terdahulu oleh (Ardiansyah, 2016) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari faktor komunikasi, motivasi kerja juga berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi kerja itu sendiri didukung oleh seluruh karyawan yang sudah melakukan tugas dan kewajiban secara baik sehingga karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja masing-masing. Motivasi merupakan sebuah penggerak dalam hati seseorang untuk mempunyai

tujuan. Motivasi diperlukan karena untuk mencapai kinerja karyawan itu sendiri (Agustini, 2019). Hasil penelitian dari (Mahardika dkk, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan faktor dari komunikasi dan motivasi faktor lain yang harus di perhatikan yaitu adalah faktor kepemimpinan. Menurut (Badu & Djafri, 2013) Mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan manusia untuk melaksanakan dan juga mempengaruhi orang agar melakukan sebuah sesuatu. Kepemimpinan mampu memotivasi dan membuat orang lain mau melakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, dan juga gaya kepemimpinan yang baik akan sangat memudahkan bawahan untuk termotivasi untuk bekerja satu sama lain. Oleh karena itu, hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh (Gede & Priartini, 2018) yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Segala perusahaan pasti menginginkan agar tujuannya terlaksanakan. Ada tiga faktor yaitu komunikasi, motivasi dan kepemimpinan. Untuk mencapai faktor tersebut lalu ada faktor tambahan untuk mendukung pada penelitian ini, faktor selanjutnya itu adalah faktor kinerja karyawan. Menurut (Rivai, 2011) kinerja ialah sebuah prestasi dan apresiasi yang telah dicapai oleh seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan bidang-bidang karyawan itu sendiri.

Perusahaan diatas merupakan perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang terampil dan inovatif utamanya dalam bidang jasa pengelolaan gedung seperti perusahaan PT. Binayasa Putra Batara. Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan memegang peran penting dalam memajukan perusahaan, hal tersebut mempengaruhi keberlangsungan perusahaan utamanya bidang jasa, dimana perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusai agar bisa beradaptasi dengan perkembangan kemajuan teknologi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur bahwa adanya pengaruh dan peran penting dalam komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Purba dkk (2021) komunikasi adalah suatu kegiatan sehari-hari yang berjalan begitu erat dengan seluruh kehidupan manusia pada saat ini. Indikator dari variabel komunikasi Menurut (Sutadji, 2016) yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan yang terakhir yaitu tindakan. Lalu menurut pendapat Eksan (2019) Komunikasi yaitu sebuah hubungan kontak individu dan kelompok. Komunikasi adalah cara pengutaraan suatu permintaan dan niat yang dilaksanakan melewati individual dengan pihak yang berbeda yang lalu dijalankan oleh setiap individunya (Irham, 2014). Adapun hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komunikasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wandi dkk, 2019)

H1 : Adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi

Menurut Irham (2014) motivasi yaitu sebuah karakter yang bermanfaat bagi sebuah usaha yang akan memenuhi keinginan yang diinginkan. Ada beberapa indikator dari motivasi menurut (Wibowo, 2010) mengatakan bahwa motivasi yaitu sebuah dukungan terhadap serangkaian cara manusia untuk berperilaku agar mencapai tujuan itu sendiri. Sedangkan menurut (Agustini, 2019) bahwa motivasi kerja yaitu sebuah dukungan yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri yang

membuat karyawan mau mengarahkan kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya pada perusahaan agar tercapai sebuah tujuan dan target tersebut. Menurut (Makunegara, 2017) ada beberapa indikator dalam motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil penelitian terdahulu antara lain menandakan maka motivasi kerja sangat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Gardjito dkk, 2014)

H2: Adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Nawawi dan Hadari (2019) Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk melakukan kegiatan secara individu atau bersama-sama demi tujuan bersama. Dilanjutkan untuk indikator dari variabel kepemimpinan yaitu adalah kemampuan analisis, rasionalitas dan objektivitas, kemampuan mendengar saran, pembagian tugas dan ketegasan dalam bertindak. (Hasibuan, 2012) sedangkan menurut (Irham, 2014) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu dimaksudkan secara umum tentang mengarahkan, mengubah, memantau dalam menyelesaikan tanggung jawab maupun perintah yang direncanakan. Sedangkan (Hutahaean, 2021) berpendapat bahwa *leadership* atau kepemimpinan merupakan keahlian seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mengartikan, menguasai akal dan pikiran, serta perilaku orang lain untuk mencapai tujuan dan arah yang sudah ditentukan. Adapun hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nababan dkk, 2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh secara signifikan.

H3: Adanya pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

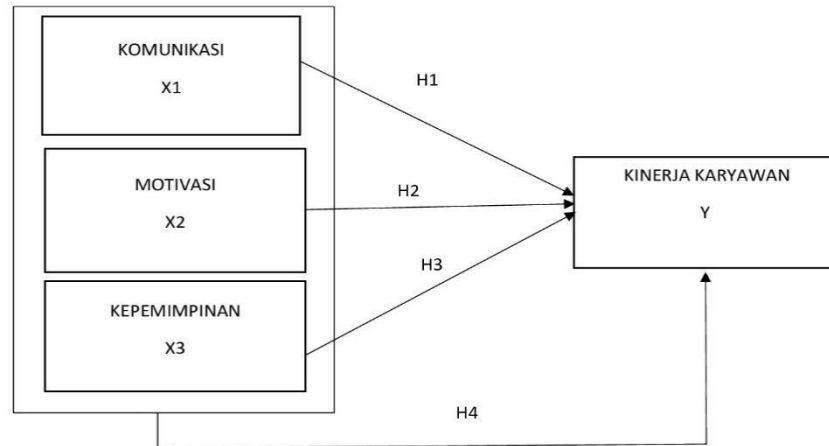
Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011) bahwa kinerja adalah suatu pengukuran dan evaluasi untuk mempengaruhi kewajiban - kewajiban yang berkaitan dengan tugas karyawan, perilaku dan sikap disiplin guna mengetahui tingkat kepuasan kinerja terhadap karyawan saat ini. Ada beberapa indikator dari variabel kinerja karyawan salah satunya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, dan yang terakhir komitmen. (Silaen, 2021) Sedangkan (Adhari, 2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan ialah gambaran tingkat pencapaian implementasi suatu program kebijakan akan membantu mewujudkan tujuan, visi misi organisasi yang dipaparkan secara terperinci oleh perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Septiana & Widjaja, 2020) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

H4: Adanya pengaruh positif terhadap komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berfikir

Berikut merupakan kerangka berfikir setiap penjelasan dari setiap variabel:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Sebuah riset kuantitatif pada kesempatan ini, penulis sudah melakukan riset melalui metode survei dengan membagikan kuesioner yang akan diisi oleh responden melalui google form. Salah satu hal yang paling relevan ketika melakukan pengumpulan dan penganalisaan suatu data adalah menentukan populasi terlebih dahulu. Riset ini sudah dijalankan sejak bulan april hingga juni 2023 di area kerja PT. Binayasa Putra Batara. Adapun teknik penetapan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling. Jumlah sampel yang menjadi responden ada 123 orang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan data primer, yang diperoleh dari hasil kuesioner responden. (Sugiyono, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Deskripsi	Jumlah	Persentase(%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	29	23,6%
Perempuan	94	76,4%
Total	123	100%
Usia		
18-25 Tahun	109	88,6%
26-35 Tahun	14	11,4%
Total	123	100%
Jenjang Pendidikan		
SMA/SMK	36	29,3%
S1	87	70,7%

Total	123	100%
--------------	-----	------

Sumber: diolah penulis 2023 melalui spss 24 for windows

Hasil yang diperoleh pada tabel diatas yang sudah diteliti dari 123 responden menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih besar sekitar 194 orang (76,4%) dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 29 orang (23,6%) dengan presentase ini dijelaskan bahwa karyawan di perusahaan ini lebih besar dengan mayoritas adalah perempuan. Selanjutnya berdasarkan faktor usia yaitu untuk usia 18 - 25 tahun yaitu 109 orang (88,6%) dan untuk usia 26 - 35 tahun yaitu 14 orang (11,4%). Selanjutnya dengan faktor pendidikan di perusahaan ini bahwa karyawan yang menempuh pendidikan sarjana lebih banyak sekitar 87 orang (70,7%) dibandingkan dengan pendidikan SMA/SMK dengan presentase 36 orang (29,3%)

Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil riset yang telah dilakukan saat ini, maka peneliti memperoleh hasil akhir:

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Tidak Valid	Valid
Komunikasi	10	-	10
Motivasi	9	-	9
Kepemimpinan	11	-	11
Kinerja Karyawan	14	-	14
Total Pertanyaan	44		

Sumber: diolah penulis 2023 melalui spss 24 for windows

(Sugiyono, 2013) jika hasil dari sebuah riset dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Jika bukti pada sebuah riset yang diteliti diisi oleh 30 responden karyawan pada PT. Binayasa Putra Batara bahwa nilai signifikasinya $<0,05$ maka data tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Berdasarkan dari hasil riset yang telah dilakukan saat ini, maka peneliti memperoleh hasil akhir:

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Komunikasi	0,961	Realibel
Motivasi	0,953	Realibel
Kepemimpinan	0,958	Realibel
Kinerja Karyawan	0,977	Realibel

Sumber: diolah penulis 2023 melalui spss 24 for windows

Pada penelitian yang diambil dari 30 responden ini menggunakan uji statistik alpha cronbach $>0,06$ digunakan untuk menguji apakah variabel dari setiap pernyataan pada kuesioner konsisten dan realibel atau tidak. Hasil yang nyatakan semua variabel memiliki nilai alpha $>0,06$ artinya kuesioner dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Hasil dari tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian menunjukkan bahwa hasil akhir:

Tabel 4. Uji Normalitas Data

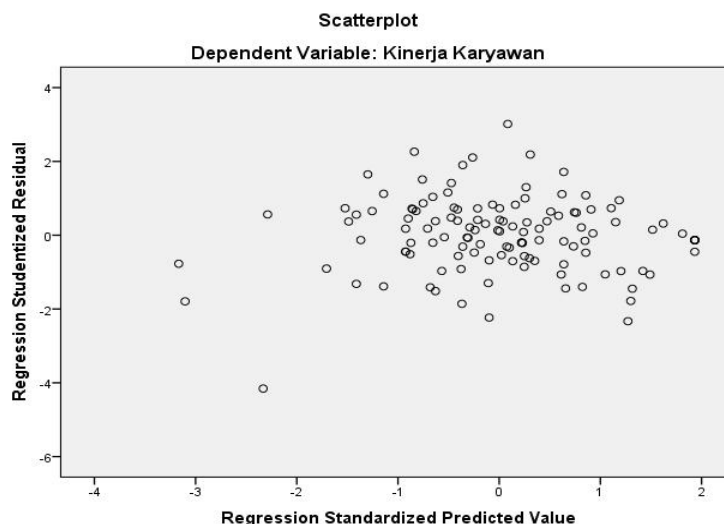
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual Value
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19717187
Most Extreme Difference	Absolute	.066
	Positive	.064
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is lower bound of the true significance

Sumber: diolah penulis 2023 melalui spss 24 for windows

Untuk menguji normalitas data digunakan uji Kolmogorov-smirnov (analisis eksplorasi) data berdistribusi teratur jika hasil uji Kolmogorov-smirnov pada tabel diatas adalah $0,200 > 0,05$ (Nilai Signifikan), maka disimpulkan bahwa residual terdistribusi atau menyebar normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dilihat dari gambar diatas, setiap titik-titik memiliki pola tidak beraturan dan berada dibawah pada nilai 0 sumbu Y. Jadi tidak menunjukkan masalah pada heterokedastitas.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model		Tolerance	VIF
1	Constant		
	Komunikasi	0,312	3,201
	Motivasi	0,466	2,145
	Kepemimpinan	0,374	2,673

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah penulis 2023 melalui spss 24 for windows

Tidak adanya multikolineritas juga dapat dilihat dari VIF dengan nilai <10 dan tolerance $>0,1$ berarti bebas multikolineritas. Hasil penelitian tersebut dapat terlihat bahwa nilai untuk VIF dari semua variabel dibawah 10 seperti komunikasi (3,201), motivasi (2,145), dan kepemimpinan (2,673), sedangkan untuk nilai toleransi diatas 0,1 seperti komunikasi (0,312), motivasi (0,466) dan kepemimpinan (0,374). Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut bebas multikolineritas.

Uji Lineritas

Berdasarkan hasil uji di spss versi 24 bahwa taraf signifikan 0,05 dalam mencari data signifikan dan linear. Hasil pada tabel dibawah semua variabel tersebut saling berhubungan linear dengan semua nilai sig uji linearitasnya 0,000 nilai lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6. Uji Lineritas

		Anova Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja Karyawan*Komunikasi	Linearity	2647.429	19	139.338	12.801	.000
Kinerja Karyawan*Motivasi	Linearity	2388.059	16	149.254	11.460	.000
Kinerja Karyawan*Kepemimpinan	Linearity	2667.575	16	166.723	16.052	.000

Sumber: diolah penulis 2023 melalui spss 24 for windows

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi dengan variabel independen yang terdiri dari dua atau lebih regresi disebut sebagai regresi berganda. Inilah yang terjadi karena ada lebih dari dua variabel independen. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 24. Model regresi berikut menjelaskan bagaimana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients		
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Beta

1	(Constant)	5.469	3.639	
	Komunikasi	0.436	0.125	0.329
	Motivasi	0.236	0.115	0.158
	Kepemimpinan	0.552	0.116	0.410

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah penulis 2023 melalui spss 24 for windows

Dari analisis diatas ditemukan model dari regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan= 5,469 + 0,436 (Komunikasi) +0,236 (Motivasi) + 0,552 (Kepemimpinan)

Uji F

Setelah dilakukan penelitian, untuk mencari uji F berfungsi sebagai keperluan mencari model regresi linear berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model dari masing masing variabel seperti komunikasi, motivasi dan kepemimpinan.

Tabel 8. Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2521.464	3	840.488	80.202	.000 ^b
	Residual	1247.073	119	10.480		
	Total	3768.537	122			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi , Komunikasi

Sumber: diolah penulis 2023 melalui spss 24 for windows

Melalui taraf $\alpha=5\%$ atau dengan angka 0,05 didapat dari nilai signifikansi sejumlah $0,000 > 0,05$ sehingga masing masing variabel terbukti. Jadi, ada pengaruh antara variabel komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Berdasarkan riset yang sudah dilakukan pada saat ini, maka peneliti memperoleh hasil akhir:

Tabel 9. Uji T

Coefficients

Model		T	Sig
1	(Constant)	1,503	0,136
	Komunikasi	3,483	0,001
	Motivasi	2,045	0,043
	Kepemimpinan	4,750	0,000

Sumber: diolah penulis 2023 melalui spss 24 for windows

Untuk diketahui pada tabel diatas, dapat diraih nilai akhir dari analisis tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi menunjukkan bahwa hasil signifikansi $0,001 < 0,05$ yang bisa diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa variabel pertama yaitu komunikasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi menunjukkan bahwa hasil signifikansi $0,043 < 0,05$ yang bisa diartikan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa variabel kedua yaitu motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ yang bisa diartikan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa variabel ketiga dari penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mampu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan beranggapan bahwa seseorang pemimpin menjadi acuan dalam tiap mengambil keputusan besar yang akan diambil oleh perusahaan. Kemudian komunikasi yang baik dan informatif antar karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan lebih cepat teratasi. Motivasi karyawan juga memiliki peranan yang sangat penting apabila karyawan memiliki alasan tersendiri untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel seperti komunikasi, motivasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan sebuah hasil akhir dari penelitian ini, penulis menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya masing-masing karyawan mempunyai niat untuk melakukan komunikasi yang baik, motivasi untuk bekerja yang sangat tinggi dan yang terakhir memiliki jiwa kepemimpinan yang konsisten setiap individu harus ditanamkan dalam diri sendiri.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*.
- Anwar Prabu Makunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Aridansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2013). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.
- Bonaraja Purba, A. R. B. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*.
- Fauzia, A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Annisa Ihdina (ed.)). : UISU Press.
- Gardjito, A. H., Musadieuq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 13, Issue 1). https://www.academia.edu/36161486/PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_DAN_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_Studi_pada_Karyawan_Bagian_Produksi_PT_Karmand_Mitra_Andalan_Surabaya
- GEDE, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. In *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (Vol. 4). <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hadari dan Martini. (2019). *Kepemimpinan yang Efektif* (ke6 ed.).

- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hutahaeen, W. . (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*.
- Irham, F. (2014). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Mahardika, Rangga, Djamhur Hamid, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. In *Jurnal Mitra Manajemen* (Vol. 4, Issue 6).
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikenca Berisnar Medan. In *Jurnal Darma Agung* (Vol. 28, Issue 3).
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>
- Novia Ruth Silaen, K. setyagustina. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Purnama, E. D. (2019). *Seni Komunikasi*. C-Klik Media.
- Rivai, V. (2011). *Performance Appraisal*.
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Siti Roskiana dan Ikfan Haris. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi: Vols. i–viii*.
- Sugiyono. (2013). *METODOLOGI PENELITIAN* (KE19 ed.). alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian* (26th ed., p. 334). alfabeta.
- Sutadji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kerja* (KE3 ed.). PT.GRAJAAFINDO PERSADA.