

Article history:

Unggah : 5 Desember 2022

Revisi : 8 Desember 2022

Diterima : 9 Desember 2022

Tersedia online: 10 Desember 2022

**Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Valco Indoasiatec**

Linda Rubiani¹, Mayesti²

¹²Universitas Putera Batam

¹pb190910009@upbatam.ac.id, ²pb190910006@upbatam.ac.id

Abstract

Every company wants employees who can complete their work as effectively and efficiently as possible so that the mission of a company can be realized. Many factors affect employee performance, including motivation and communication. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and communication on employee performance at PT Valco Indoasiatec. This study purpose are determine effect of motivation and communication on employee performance at PT Valco Indoasiatec by using this 115 responses sample random sampling techniques. The data's collections methods using a questionnaire. Hypothesis testing using the t test shows that motivation and communication have significant effect on employee performance. Then through the F test, motivation and communication simultaneously affect the employee performance. The implication of this research is that companies can use motivation and communication to improve and enhance employee performance. However, if the variables of motivation and communication are applied simultaneously, then these two variables will have the same impact on employee performance

Kata kunci: Communication; Employee; Motivation; Performance; Work

Pendahuluan

Perusahaan manapun menginginkan karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya seefektif dan seefisien mungkin hingga misi dari suatu perusahaan bisa terwujud. Karyawan menjadi pusat bisnis. Suatu perusahaan dibentuk berdasarkan karakteristik yang berbeda didalam keperluan bersama serta didalam melaksanakan usahanya untuk di jalankan oleh karyawan (Barsah, 2019). Oleh karena itu, karyawan menjadi sangat penting dalam segala aktivitasnya di suatu perusahaan. Selain itu, karyawan adalah sesuatu yang menggerakkan dan menentukan cara suatu perusahaan mencapai keberhasilan atau tujuannya.

Suksesnya perusahaan disaat meraih misinya bersandar terhadap kecakapan pegawainya disaat menuntaskan aktivitas berjalannya perintah yang dianugerahkan kepadanya. Perusahaan di tuntuti agar bisa memajemen dan juga menambah kehandalan dari diri sendiri. Pegawai erat kaitannya dengan aspek pekerja yang diupayakan meraih kesuksesan sebaik-baiknya demi meraihnya misi serta keinginan organisasi (Damanik *et al.*, 2019).

Salah satu cara supaya teraihnya misi perusahaan yakni dengan adanya motivasi, dipegang teguhnya aturan demi kelajuan berlangsungnya pelaksanaan tugas bisa menjamin tersedianya

¹Coressponden: Linda Rubiani. Universitas Putera Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. pb190910009@upbatam.ac.id

motivasi, hingga memperoleh hasil optimal yakni lebih baiknya kinerja karyawan (Kilvin & Siagian, 2020). Motivasi adalah sebuah kebiasaan berkembang dalam tubuh seseorang karena ia terdorong, terdorong, dan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan ikhlas, senang dan sepenuh hati untuk mencapai hasil yang diperoleh dengan kualitas dan keunggulan (Farisi *et al.*, 2020).

Selain motivasi, komunikasi juga merupakan sebuah variabel yang bisa memengaruhi kinerja dari seseorang pekerja. Komunikasi menjadi sesuatu yang cukup bermanfaat yang mana apabila aktivitas ini ditiadakan maka alur proses bekerja pada suatu perusahaan tidak akan berjalan lancar sebagaimana mestinya. Semua pegawai yang bekerja pada sebuah perusahaan tentunya akan menjaga keharmonisan hubungannya dengan berkomunikasi. Baiknya komunikasi bisa melahirkan rasa kenyamanan disaat berlangsungnya proses menyelesaikan pekerjaan hingga bisa menaikkan rasa semangat para pegawainya. Komunikasi digunakan untuk menyampaikan sejumlah pesan ataupun hal yang dimaksudkan untuk disampaikan kepada pihak lainnya (Excelsa, 2020).

Umumnya perusahaan mengharapkan para pegawainya agar menyelesaikan pekerjaannya seefektif mungkin, akan tetapi tanpa adanya komunikasi yang baik, bisa dianggap sulit untuk mewujudkan harapan sebuah perusahaan. Dalam perusahaan baiknya komunikasi berdampak seorang pastinya menegakkan hubungan kerjanya utamanya saat mengelola hubungannya dengan pemimpin atau karyawan lainnya. Komunikasi bertujuan guna mereparasi organisasi saat pembangunan hubungan baiknya supaya ketiadaannya misscommunication antar rekan kerja ataupun pribadi (Yulian *et al.*, 2021). Didalam perusahaan ataupun organisasi dengan eloknya komunikasi, kerjasamapun pastinya terorganisasi dengan baik. Bila komunikasi terjalin baik maka menimbulkan rasa nyaman saat bekerja (Khongida *et al.*, 2019).

Kinerja artinya aktivitas yang memiliki hubungan kuat dengan struktur organisasi dan menentukan kontribusinya terhadap bisnis. Pekerjaan berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan. Menyesuaikan gaji dengan harapan karyawan dapat merangsang minat karyawan, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya gaji sebagai faktor penting lahirnya kepuasan kerja (Satedjo & Kempa, 2017). Ketidakstabilan kinerja terpengaruhi beberapa aspek misalnya motivasi. Minimnya motivasi dari dalam diri seorang karyawan berdampak tidak akan teraihinya target. Minimnya motivasi pekerja terpapar dari banyaknya karyawan yang tidak hadir atau absen bekerja, hal ini berdampak merosostnya hasil output dari sebuah perusahaan. Masih banyaknya karyawan yang absen bekerja yang melukiskan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Kajian Literatur

Motivasi

Motivasi ialah tindakan yang mencegah, mengarahkan dan terus-menerus memotivasi orang yang ingin mencapai tujuannya. Kekuatan menunjukkan betapa kerasnya seseorang melakukan sesuatu tetapi kekuatan yang tinggi tidak dapat memberikan hasil terbaik kecuali tindakan tersebut memperhitungkan tim (Nuraldy *et al.*, 2021).

Berdasarkan definisi yang sudah lengkap dapat disimpulkan bahwa motivasi di bidang korporasi cukup penting karena motivasi intrinsik bekerja lebih keras dengan menggambarkan segala pemahaman serta ketrampilan yang dipunya demi terwujudnya visi dan misi dari sebuah perusahaan. Motivasi pemilik yang baik dalam perusahaannya akan memaksimalkan kualitas keturunannya.

Terdapat 6 indikator motivasi menurut (Arianto & Septiani, 2021) yaitu:

1. Gaji
Kompensasi atas jasa yang diberikan kepada karyawan dapat dibayarkan setiap saat atas jasa dan hasil kinerjanya.
2. Prestasi
Kinerja pekerjaan ditetapkan sebagai bukti pencapaian yang dibuat.
3. Kepemimpinan
Dalam organisasi, pemimpin memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan karena pemimpin memimpin dalam memutuskan, merencanakan dan menentukan tujuan suatu organisasi.
4. Promosi
Dengan promosi, karyawan merasa percaya diri dan sadar akan kemampuannya serta dapat memenuhi standar yang tinggi.
5. Masalah
Risiko dapat diartikan sebagai ketidakpastian yang timbul berupa keadaan yang tak diinginkan yang mana bisa membuat perusahaan merugi.
6. Persahabatan/hubungan
Penting untuk berada dalam suatu hubungan, dan merasa nyaman sampai itu terjalin.

Komunikasi

Komunikasi menjadi sesuatu yang cukup bermanfaat yang mana apabila aktivitas ini ditiadakan maka alur proses bekerja pada suatu perusahaan tidak akan berjalan lancar sebagaimana mestinya. Semua pegawai yang bekerja pada sebuah perusahaan tentunya akan menjaga keharmonisan hubungannya dengan berkomunikasi (Romli et al., 2021)

Baiknya komunikasi bisa melahirkan rasa kenyamanan disaat berlangsungnya proses menyelesaikan pekerjaan hingga bisa menaikkan rasa semangat para pegawainya. Komunikasi digunakan untuk menyampaikan sejumlah pesan ataupun hal yang dimaksudkan untuk disampaikan kepada pihak lainnya (Yulian et al., 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah kuantitas ataupun kualitas hasil yang dihasilkan tim yang menyelesaikan tugasnya yang diputuskan oleh tim. Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh setelah pekerjaan dilakukan oleh pegawai setelah menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan ilmunya (Suhardi, 2019).

Kinerja merupakan tingkatan dari suksesnya seorang pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan disaat mampu memberikan hasil yang maksimal sesuai yang telah ditentukan perusahaan ditempatnya bekerja. Kinerja merupakan suatu hal yang bisa diraih oleh pekerjanya setelah menjalankan tiap tugasnya (Willson, 2020).

Sejumlah indikator dari kinerja karyawan menurut (Manikottama *et al.*, 2019) ialah:

1. Kualitas pekerjaan
Inilah sebabnya mengapa perusahaan bersaing satu sama lain untuk meningkatkan kualitas mereka.
2. Waktu

- Informasi yang berguna ketika diberi kesempatan untuk mengambil keputusan.
3. **Mulailah**
Itu tergantung pada tingkat tanggung jawab dan kebebasan anggota kelompok.
 4. **Peluang**
Inilah yang disebut potensi yang tertanam didalam diri tiap seseorang.
 5. **Komunikasi**
Komunikasi ialah proses penerimaan ataupun penukaran berita dari pengirimnya kepada penerimanya, baik yang diucapkan ataupun yang ditulis.

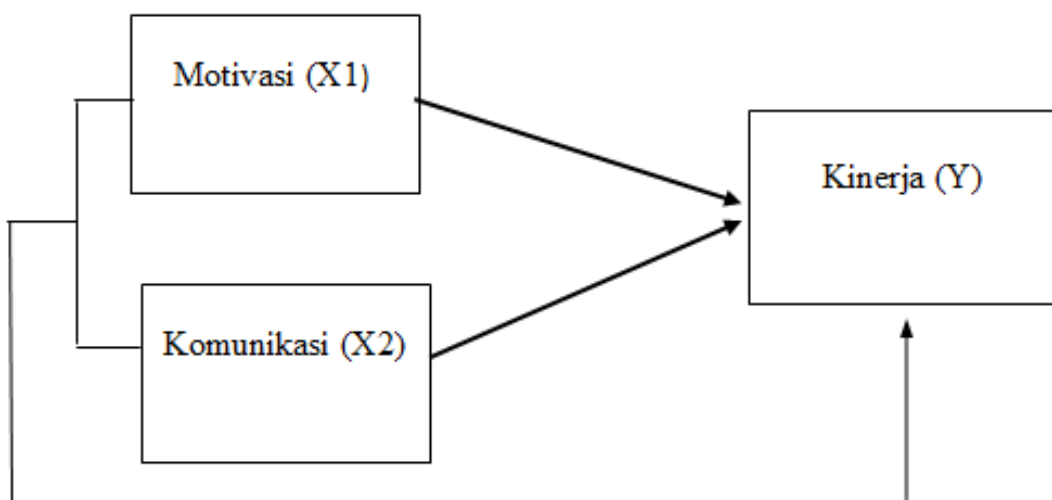
Penelitian Terdahulu

Berikut ini ialah penelitian sejenis yang pernah diteliti oleh (Romli *et al.*, 2021) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). Hasilnya memaparkan terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari kepemimpinan, motivasi, serta komunikasi terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalu penelitian oleh (Khongida *et al.*, 2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. Hasilnya memaparkan terdapat pengaruh secara parsial dan simultan dari Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran penelitiannya ini secara skematis tergambaran dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2022)

Hipotesis

Peneliti merumuskan hipotesis dari kerangka di atas sebagai berikut :

- H₁: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Valco Indoasiatec.

- H₂: Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Valco Indoasiatec.
H₃: Diduga Motivasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Valco Indoasiatec.

Metode

Metode penelitiannya ini ialah kuantitatif. Data penelitian berupa data primer yang berasal dari respon para responden dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Populasi penelitiannya ialah karyawan PT Valco Indoasiatec sebanyak 115 karyawan dengan teknik *non probability sampling* berupa sampling jenuh sehingga keseluruhan populasi menjadi sampel. Jadi sampel penelitiannya ini sebanyak 115 responden. Berikut dilampirkan pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada para responden yakni:

Tabel 1. Item Pernyataan Kuesioner

No.	Pernyataan (Motivasi)
1.	Gaji yang di peroleh karyawan di perusahaan ini telah sesuai dengan beban pekerjaan yang di lakukan
2.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik
3.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan
4.	Atasan memberikan penghargaan untuk karyawan yang mempunyai prestasi yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
5.	Perusahaan selalu menyediakan kesempatan bagi karyawan yang ingin mengeluarkan untuk kreatifitasnya disaat menyelesaikan pekerjaannya
No.	Pernyataan (Komunikasi)
1.	Saudara memahami yang disampaikan pimpinan perusahaan
2.	Komunikasi yang baik dari atasan membuat saya lebih bersikap baik serta mempunyai semangat tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaan saya
3.	Terjalin hubungan baik antara saudara dengan pimpinan
4.	Saya berusaha tetap berkomunikasi serta menaati aturan yang ada di perusahaan
5.	Saya merasa senang dalam melakukan pekerjaan
No.	Pernyataan (Kinerja Karyawan)
1.	Saya dapat memberi kinerja sesuai dengan standar perusahaan
2.	Saya dapat menyelesaikan tiap pekerjaan yang di bebaskan atasan dengan hasil yang di harapkan perusahaan
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat
4.	Saya dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan saya
5.	Saya bisa bekerjasama dengan <i>team</i>

(Sumber: Data Sekunder, 2022)

Variabel dependennya ialah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya ialah motivasi dan komunikasi. Data diolah dengan SPSS 25. Teknik analisa datanya yang dipakai ialah uji instrumen data yang terbagi menjadi uji validitas dan reliabilitas. Lalu dilangsungkan analisa deskriptifnya dan pengujian asumsi klasiknya yang meliputi normalitasnya, multikolinearitasnya, serta heteroskedastisitasnya. Berikutnya dilakukan pengujian regresi bergandanya dan pengujian hipotesisnya yang mencakup uji T, uji F dan analisa determinasinya.

Results

Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas menampilkan besarnya sebuah peralatan yang dipergunakan didalam mengukur tingkatan tertentu, jika tiap butir pernyataannya diharuskan berkolerasi secara signifikan (Sugiyono, 2019). Pengukuran yang digunakan memakai besaran signifikasinya yakni 5%. Ditemukan bahwasanya keseluruhan pernyataannya untuk variabel motivasi, komunikasi, dan kinerja karyawan menunjukkan perolehan r hitungnya > r tabelnya maka item pernyataannya disetiap variabelnya telah valid. Berikut ini ditampilkan hasil uji kualitas data penelitian ini yakni:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0,809	0,183	Valid
	X1.2	0,762		
	X1.3	0,596		
	X1.4	0,393		
	X1.5	0,554		
Komunikasi (X2)	X2.1	0,738	0,183	Valid
	X2.2	0,568		
	X2.3	0,524		
	X2.4	0,573		
	X2.5	0,774		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,754	0,183	Valid
	Y1.2	0,610		
	Y1.3	0,738		
	Y1.4	0,505		
	Y1.5	0,528		

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	a	N of Items	Ket
(X1)	0,604	5	
(X2)	0,632	5	Reliabel
(Y)	0,617	5	

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Ditarik kesimpulan yakni Motivasi (X₁), Komunikasi (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki perolehan *cronbach's alphanya* yang sudah melebihi 0,6 maka setiap variabelnya dianggap reliabel atau konsisten.

Hasil Uji Normalitas

Uji ini dilangsungkan dengan maksud agar mengetahui hasil pengujian normalitasnya yang ada dipenelitiannya ini (Sanusi, 2017). Berikut hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* yaitu:

Tabel 4. Hasil *Kolmogorov-Smirnov Test*

N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Me	,0000000
	Std. Dev	1,70437245
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	+	,067
	-	-,055
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Bisa diamati dari hasil pengujian normalitasnya di atas, ditemukannya perolehan Asymp. Sig. (2-tailed) yakni 0,200. Maka disimpulkanlah bahwa datanya ini berdistribusi normal dikarenakan signifikansinya > 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

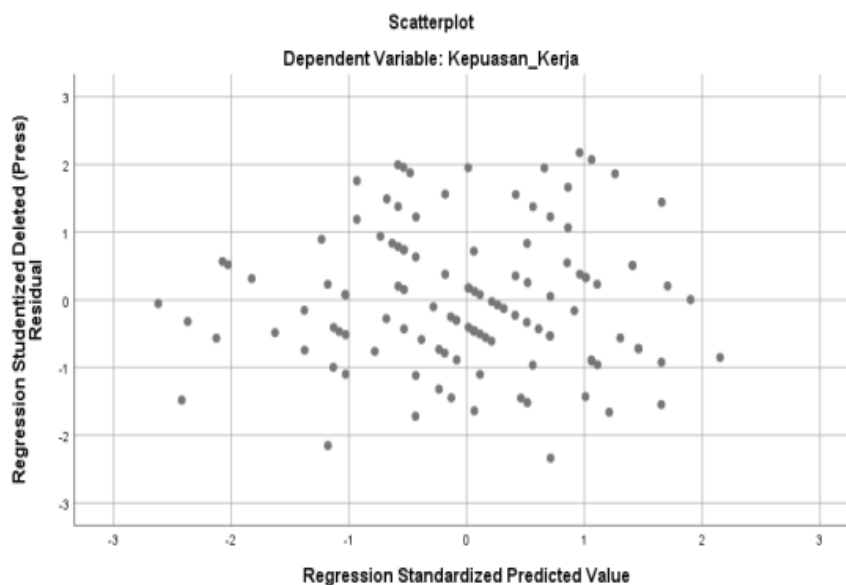
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0,751	1,332
Komunikasi	0,896	1,116

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Ditemukan bahwa nilai VIF motivasi ialah bernilai 1,332 dan komunikasi ialah bernilai 1,116, ditemui keseluruhan perolehan VIF nya < 10. Didapati juga perolehan *tolerance* motivasi ialah 0,751, dan komunikasi ialah 0,896, ditemui bahwa perolehan *tolerance* keseluruhannya > 0,1. Disimpulkanlah penelitiannya ini tidak bergejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot
(Sumber: SPSS 25, 2022)

Sejalan dengan diperolehnya hasil grafik yaitu berupa grafik scatterplot diatas, disimpulkan penelitiannya ini tidak didapati gejala heteroskeastisitas sebab titiknya tersebar secara luas yang mana tidak sama sekali menyerupai pola apapun.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,904	1,642		1.768	.080
Motivasi	0,262	0,076	,421	3.468	.001
Komunikasi	0,175	0,065	,249	2.673	.009

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Diperoleh sebuah persamaan regresi yakni:

$$Y = 2,904 + 0,262 X_1 + 0,175 X_2$$

Keterangan :

1. Konstantanya bernilai 2,904, bermakna jika motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2) bernilai 0, menyebabkan kinerja karyawannya (Y) bernilai 2,904. Dengan kata lain, apabila tidak didukung dengan motivasi dan komunikasi maka kinerja karyawannya tetap bisa mencapai titik 0 bahkan bernilai positif.
2. Koefisien motivasi bernilai 0,262 bermakna variabel independennya yang lain bernilai sama ataupun tidak berubah dan motivasi akan naik 1 poin atau 1% dengan peningkatan sebesar 0,278 pada variabel dependennya.
3. Koefisien komunikasi bernilai 0,175 bermakna variabel independennya yang lain bernilai sama ataupun tidak berubah dan komunikasi akan naik 1 poin atau 1% akan menimbulkan peningkatan sebesar 0,188 pada variabel dependennya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error
1	.716a	.513	.499	1.727

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Ditemukan perolehan *Adjusted R square*nya sebesar 0,499. Disimpulkanlah bahwa motivasi (X_1) dan komunikasi (X_2) berkolerasi terhadap kinerja karyawan (Y) dengan presentase 49,9%. Sisanya variabel lainnya yang tidak di uji oleh peneliti.

Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,904	1,642		1.768	.080
Motivasi	0,262	0,076	,421	3.468	.001
Komunikasi	0,175	0,065	,249	2.673	.009

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Keputusan yang mampu diambil oleh berdasarkan hasil pengujian yang ditemukan, ialah :

- 1) Motivasi dengan perolehan t_{hitung} sebesar 3,468 > 1,982 dan *signifikansinya* $0,001 < 0,05$. Disimpulkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.
- 2) Komunikasi dengan perolehan t_{hitung} sebesar 2,673 > 1,982 dan *signifikansinya* $0,009 < 0,05$. Disimpulkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
Regression	348.287	3	116.096	38.914	.000 ^b
Residual	331.157	111	2.983		

Total	679.443	114
-------	---------	-----

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Diketahui dari perolehan ditabel atas, besaran $F_{hitung} 38,914 > F_{tabel} 2,69$ dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, yang bermakna motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Kesimpulan

Sesudah dilakukannya penganalisaan serta pengujiannya data, ditariklah beberapa kesimpulannya, yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Valco Indosiatec. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Valco Indosiatec. Serta motivasi dan komunikasi berpengaruh positif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Valco Indosiatec.

Daftar Pustaka

- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 1–15.
- Damanik, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Halim, F. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 10–19.
- Excelsa, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Batu). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 15–33.
- Ferdiana, R. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Proyek Teknologi Informasi*. Teknosaian.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1).
- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(1), 206–219.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA Karyawan PT SATU VISI EDUKASI. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 5.
- Nuraldy, H. L., Pratama, G. D., & Abdi, M. Z. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Citra Betawi Di Cilandak Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 213.
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 10(17), 85–97.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.

- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Yulian, S., Agussalim, & Yanti, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Prima Ulak Karang PadanG. *Jurnal Matua*, 3(2), 338–346.