

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

I Putu Ary Putra Sedana⁽¹⁾

I Wayan Suartina⁽²⁾

Putu Putra Astawa⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: arikputra1611@mail.com

ABSTRACT

In order for the performance improvement strategy to be successful, the company needs to know the performance targets. Factors that can affect employee performance include communication, motivation and teamwork. The purpose of this study was to determine the effect of communication, motivation and teamwork on employee performance at PT. Cocoa Bali Pods. All members of the population are involved as respondents using the census method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the partial significance test prove that communication, motivation and teamwork have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous test results prove that communication, motivation and teamwork have a positive and significant effect on employee performance. The suggestions given include overcoming problems that occur due to conflicts in the work environment and increasing cooperation between employees by preventing blaming one another.

Keywords: *communication, motivation, teamwork, employee performance*

ABSTRAK

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi komunikasi, motivasi dan Kerjasama tim. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Pod Bali Coklat. Seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil uji signifikansi parsial membuktikan komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan membuktikan komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan antara lain mengatasi masalah-masalah yang terjadi akibat konflik dilingkungan kerja dan meningkatkan kerja sama antar karyawan dengan mencegah adanya saling menyalahkan satu dengan yang lain.

Kata kunci: *komunikasi, motivasi, Kerjasama tim, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Adanya kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien. Berdasarkan hal tersebut, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Kemampuan karyawan tercermin

dari kinerjanya yang baik dan optimal. Menurut Kandi (2017) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Usman (2020) mengartikan komunikasi sebagai tindakan menyampaikan pesan dari seseorang ke orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan sarana tertulis, lisan, atau non-verbal. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Pratama, dkk (2022), Sukarja & Machasin (2019), Didi, dkk (2019), dan Sari (2023) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Lustono & Hasnaeni (2019) yang menyatakan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan perusahaan akan tertunda. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Widhianingrum (2020), Astuti & Lesmana (2019), Sudarso (2020), dan Ma'ruf & Chair (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Anggara & Husniati (2022) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi dan motivasi, kerjasama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kerja sama yang dijalankan perusahaan kurang baik atau kompak maka kinerja yang dihasilkan karyawan kurang maksimal. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Siagian (2020) dan Devina (2018) yang mengatakan bahwa kerja sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Devi, dkk (2022) yang mengatakan bahwa kerja sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. POD Bali Coklat merupakan perusahaan yang memproduksi cokelat untuk hotel, restoran, bandara dan retail serta pengalaman wisata cokelat yang menyenangkan. Tentunya pemimpin perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kinerja para karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan maka digunakan indikator yaitu: (1) Ketepatan penyelesaian tugas; (2) Kesesuaian jam kerja; (3) Tingkat kehadiran; (4) Inisiatif. Berdasarkan keempat indikator tersebut, yang menjadi permasalahan pada PT. Pod Bali Coklat adalah indikator tingkat kehadiran, dimana kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan adanya tingkat absensi yang tinggi.

Untuk mengukur komunikasi maka digunakan indikator komunikasi menurut Robbins dan Judge dalam Arifin Arifin (2019), yaitu: (1) Komunikasi dengan atasan; (2) Komunikasi dengan bawahan; (3) Komunikasi dengan sesama rekan kerja. Indikator komunikasi yang menjadi masalah pada PT. Pod Bali Coklat adalah indikator komunikasi dengan sesama rekan kerja, dimana komunikasi yang terjadi pada PT. Pod Bali Coklat tidak terjalin dengan lancar/baik karena terdapat beberapa karyawan yang terlibat konflik pribadi.

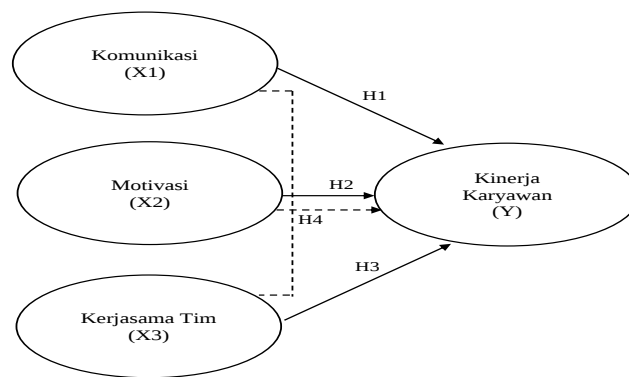
Untuk mengukur motivasi maka digunakan indikator motivasi menurut Maslow dalam Khoerunnisa, dkk (2019), yaitu: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*); (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*); (3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*); (4) Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*); (5) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*). Indikator motivasi yang menjadi masalah pada PT. Pod Bali Coklat adalah indikator kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*), dimana terdapat hubungan sosial yang tidak harmonis pada beberapa karyawan. Hal tersebut akan dapat menurunkan motivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja, sehingga akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

Untuk mengukur kerja sama maka digunakan indikator kerja sama yaitu: (1) Kerjasama; (2) Kepercayaan (*trust*); (3) Kekompakan; (4) Kejujuran; (5) Pemberian tugas. Indikator kerja sama yang menjadi masalah pada PT. Pod Bali Coklat adalah indikator kepercayaan (*trust*) dan kekompakan, dimana karyawan PT. Pod Bali Coklat kurang percaya jika rekan kerja memiliki kemampuan untuk diberikan tanggung jawab. Selain hal tersebut, berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan mengatakan bahwa rekan kerja kurang kompak dalam menjalankan tugas sebagai kelompok tim.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut: (H1) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (H2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (H3) Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (H4) Komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Pod Bali Coklat. Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka berpikir untuk penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan di PT. Pod Bali Coklat yang terletak di Jalan Denpasar-Singaraja No.29, Desa Werdi Bhuwana, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Jarak PT. Pod Bali Coklat dari Kota Denpasar. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan PT. Pod Bali Coklat yang berjumlah 45 orang. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode wawancara, observasi, dan kuisioner. Tahapan-tahapan dalam analisis data: 1). Uji validitas dan reliabilitas. 2). Uji asumsi klasik. (3) Analisis regresi linier berganda, (4) Analisis determinasi berganda, (5) Uji t (*t-test*) dan (6) Uji F (*F-Test*).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Orang	Persen
Laki-laki	23	51,1
Perempuan	22	48,9
Total	45	100
Usia	Orang	Persen
21-30 tahun	25	55,6
31-40 tahun	15	33,3
41-50 tahun	5	11,1
Total	45	100
Pendidikan Terakhir	Orang	Persen
SMA	25	55,6
Diploma	10	22,2
S1	10	22,2
Total	45	100
Lama Bekerja	Orang	Persen
3-5 tahun	27	60,0
> 5 tahun	18	40,0
Total	45	100

Sumber : data diolah (2023)

Masing-masing responden terdiri dari 22 perempuan dan 23 laki-laki. Ada 25 tanggapan antara usia 21 dan 30; 15 berusia antara 31 dan 40 tahun; dan 5 orang berusia antara 41 dan 50 tahun.

Terdapat 25 orang yang telah menyelesaikan sekolah menengah atas, 10 orang telah memperoleh diploma, dan 10 orang telah menyelesaikan gelar sarjana. Terdapat 18 responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, dan terdapat 27 responden dengan masa kerja antara tiga hingga lima tahun. Karena banyak karyawan yang hanya berpendidikan SLTA pada awalnya memilih untuk berhenti dan mencari pekerjaan di tempat lain setelah menerima gelar sarjana, maka masa kerja responden lebih dominan yaitu 3-5 tahun.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai korelasi (*pearson correlation*) dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3. Berarti instrumen penelitian dari variabel kinerja karyawan, komunikasi, motivasi dan kerjasama tim adalah *valid*. Sedangkan pengujian reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel kinerja karyawan, komunikasi, motivasi dan kerjasama tim memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan tahapan analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian.

Tabel 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,24377286
Most Extreme Differences	Absolute	0,130
	Positive	0,130
	Negative	-0,082
Kolmogorov-Smirnov Z		0,871
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,434

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 2 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,434 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi (X ₁)	0,984	1,016
Motivasi (X ₂)	0,957	1,045
Kerjasama Tim (X ₃)	0,972	1,029

Sumber: data diolah (2023)

Seluruh variabel independen mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,10 sesuai dengan hasil pada Tabel 3. Hasil perhitungan variance inflasi faktor (VIF) selanjutnya menunjukkan bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF lebih rendah dari 10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel independen mempunyai nilai VIF yang lebih kecil dari 10. variabel dalam model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,534	0,229		2,336	0,024
Komunikasi (X ₁)	-0,053	0,030	-0,257	-1,756	0,087
Motivasi (X ₂)	-0,069	0,047	-0,220	-1,478	0,147
Kerjasama Tim (X ₃)	0,030	0,039	0,115	0,779	0,441

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan output pada Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing – masing variabel bebas positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,248	0,426		0,581	0,564
Komunikasi (X ₁)	0,168	0,056	0,280	3,001	0,005
Motivasi (X ₂)	0,560	0,087	0,610	6,446	0,000
Kerjasama Tim (X ₃)	0,237	0,073	0,307	3,270	0,002
Adjusted R Square	= 0,623				
F-hitung	= 25,273				
Sig. F	= -0,000				

Sumber: data diolah (2023)

Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,248 + 0,168 X_1 + 0,560 X_2 + 0,237 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 0,248 menggambarkan bahwa jika komunikasi (X₁), motivasi (X₂) dan kerjaama tim (X₃) sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan (Y) PT. Pod Bali Coklat adalah sebesar 0,248.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi (X₁) sebesar 0,168 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan komunikasi (X₁), maka kinerja karyawan PT. Pod Bali Coklat akan meningkat sebesar 0,168 satuan, demikian sebaliknya, apabila komunikasi (X₁) dikurangi 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan PT. Pod Bali Coklat akan mengalami penurunan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara komunikasi (X₁) terhadap kinerja karyawan PT. Pod Bali Coklat.

3. Koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 0,560 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan motivasi (X_2), maka kinerja karyawan PT. Pod Bali Coklat akan meningkat sebesar 0,560 satuan, demikian sebaliknya, apabila motivasi (X_2) dikurangi 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan PT. Pod Bali Coklat akan mengalami penurunan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Pod Bali Coklat.
4. Koefisien regresi variabel kerjasama tim (X_3) sebesar 0,237 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan kerjasama tim (X_3), maka kinerja karyawan PT. Pod Bali Coklat akan meningkat sebesar 0,237 satuan, demikian sebaliknya, apabila kerjasama tim (X_3) dikurangi 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan PT. Pod Bali Coklat akan mengalami penurunan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Pod Bali Coklat.
5. Berdasarkan Tabel 5 maka dapat dikemukakan bahwa koefisien regresi komunikasi (X_1) sebesar 0,168, koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,560 dan koefisien regresi kerjasama tim (X_3) sebesar 0,237. Maka di antara ketiga variabel komunikasi, motivasi dan kerjasama tim diketahui bahwa motivasi merupakan variabel yang berperan dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada Tabel 5 di atas, diperoleh informasi besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,623. Ini berarti pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Pod Bali Coklat sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Nilai *t* hitung komunikasi sebesar 3,001 lebih besar dari *t* tabel (1,683) yang berada pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikansi 0,005 lebih rendah dari nilai 0,05, sesuai temuan perhitungan uji *t* pada tabel 5 di atas. Oleh karena itu H_0 ditolak, namun H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebenaran hipotesis yang diajukan teruji.

Nilai *t* hitung untuk motivasi sebesar 6,446 lebih besar dari *t* tabel (1,683) dan berada pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Temuan tersebut berdasarkan hasil perhitungan uji *t* pada Tabel 5 di atas. Oleh karena itu H_0 ditolak, namun H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebenaran hipotesis yang diajukan teruji.

Nilai *t* hitung kerja sama sebesar 3,270 lebih besar dari *t* tabel (1,683) dan berada pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai 0,05. Temuan tersebut berdasarkan hasil perhitungan uji *t* pada Tabel 5 di atas. H_0 ditolak sedangkan H_a diterima bila nilainya 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kerja sama

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebenaran hipotesis yang diajukan teruji.

Nilai Fhitung sebesar 25,273 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,83 yang berada pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini berdasarkan temuan perhitungan uji f pada Tabel 5 di atas. Oleh karena itu H_0 ditolak, namun H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebenaran hipotesis yang diajukan teruji.

Simpulan

Dalam penyajian hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dengan ini dapat ditarik kesimpulan: (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pod Bali Coklat. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pod Bali Coklat. (3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pod Bali Coklat. (4) Komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pod Bali Coklat.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang telah diajukan, maka saran yang dapat diberikan kepada manajemen PT. Pod Bali Coklat adalah sebagai berikut: meningkatkan komunikasi antar karyawan dengan mengatasi masalah-masalah yang terjadi akibat konflik dilingkungan kerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan komunikasi dapat berjalan dengan lancar. Mengatasi konflik yang terjadi dilingkungan kerja dengan menjadi penengah bagi kedua pihak yang terlibat konflik, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Meningkatkan kerja sama antar karyawan dengan mencegah adanya saling menyalahkan satu dengan yang lain saat bekerja dalam kelompok, meningkatkan kepercayaan masing-masing karyawan dengan rekan kerjanya, adakan kegiatan bersama, membuat setiap anggota tim merasa dihargai.

Penelitian ini sudah mengangkat variabel komunikasi, motivasi dan kerjasama tim yang dapat mempengaruhi kinerja, maka dari itu peneliti selanjutnya disarankan untuk untuk meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan dilakukan berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih besar dan juga tempat penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

Anggara, I. D. G. K. Y. D., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan

- Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(1), 1–12.
- Arifin, A. R. R. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya. *Jurnal Manajemen*, 2, 1–115.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2)(2), 42–50.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1–9.
- Didi, W., 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. <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>
- Kandi, D. L. R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta)*.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Lustono, & Hasnaeni, A. D. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara*. 19(29), 43–56.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Pratama, J. H., Aprianto, R., Fitria, & Suwarno. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 494–503. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1022>
- Sari, Y. O. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang. *Jurnal Kepariwisata*, 7(1), 150–154.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 179. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3902>
- Sukarja, R., & Machasin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2).
- Usman. (2020). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Peningkatan Kinerja Kelembagaan Dilingkungan Pemerintahan Desa Fiditan Kecamatan Pulau Dullah Utara Kota Tual. *Biosel: Biology Science and Education*, 5(1), 76. <https://doi.org/10.33477/bs.v5i1.487>
- Widhianingrum, W. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 1–6. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.750>