

THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMUNICATION AND FINANCIAL  
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ADIS DIMENSION  
FOOTWEAR COOPERATIVE COMPANY BALARAJA TANGERANG

Oleh

Muhammad Farhan Maulana<sup>1)</sup>, Wawan Prahiawan<sup>2)</sup>, Vera Maria<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

E-mail: [Muhammadfarhanmaulana88@gmail.com](mailto:Muhammadfarhanmaulana88@gmail.com)

**Abstract**

This study aims to determine the effect of motivation, communication and non-financial compensation on employee performance at the Cooperative Adis Dimension Footwear Company Balaraja Tangerang. The type of research used is quantitative with a descriptive approach, the population in this study are employees of the Cooperative Adis Company Tangerang, totaling 43 people. The sample of this study amounted to 43 respondents who were determined by the saturated sample formula. Testing of research instruments was carried out on employees of the Cooperative of Adis Company Tangerang, with random sampling, and in measuring the questionnaire using a measurement scale of 1-10, the data analysis methods used were data quality tests, classical assumption tests and multiple linear tests with the help of SmartPLS software. version 3.0. The results of this study on the first hypothesis obtained  $t_{count} 2.112 > t_{table} 1.98$  with a significance level  $< 0.05$ , meaning that there is a positive and significant influence of motivation on employee performance at the Cooperative Adis Dimension Footwear Company Balaraja. These results support the proposed hypothesis (accepted). The second hypothesis was obtained that  $t_{count}$  was  $2.520 > t_{table} 1.98$  with a significance level of  $< 0.05$ , meaning that there was a significant positive and significant effect of communication on employee performance at the Cooperative Adis Dimension Footwear Company Balaraja. These results support the proposed hypothesis (accepted). The third hypothesis is obtained  $t_{count} 2,324 > t_{table} 1.98$  with a significance level  $> 0.05$ , meaning that there is a positive and significant effect of non-financial compensation on employee performance at the Cooperative Adis Dimension Footwear Company Balaraja. These results support the proposed hypothesis (accepted).

**Keywords: Motivation, Communication, Financial Compensation and Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang merupakan salah satu koperasi karyawan yang beralamat di Balaraja-Tangerang, Banten. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan,

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil pengamatan penelitian di Koperasi PT Adis Tangerang masalah yang terjadi diantaranya masih ada beberapa karyawan mengalami penurunan kinerja dalam bekerja terutama pada masalah kuantitas dan kualitas kerja dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal tersebut biasanya terwujud dalam upaya peningkatan kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan kualitas karyawan itu penting

karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja.

Rendahnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan disebabkan karyawan kurang teliti dalam pekerjaan dan hasil yang dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Kecepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang, disebabkan oleh kurang cepat dalam melayani karyawan dan tugas yang diberikan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kemudian, inisitif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang disebabkan oleh kurangnya kemauan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kemajuan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas dalam pengukuran kinerja karyawan masih adanya karyawan yang mempunyai penilaian dengan kriteria kurang sehingga karyawan membutuhkan motivasi kerja terutama motivasi intrinsik akan selalu memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan sedangkan karyawan yang tidak memiliki motivasi dapat menghambat kinerja yang akan dilakukan oleh karyawan lainnya, sehingga peranan individu dan tugas yang diberikan harus dapat mendukung kinerja yang dilakukan sedangkan faktor komunikasi amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa tanggap atau menerima informasi secara jelas dan baik yang berhubungan dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pada prestasi yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Cara penyampaian komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan antara sesama karyawan yang sama tingkatannya dapat menghambat kerja karyawan, sedangkan

permasalahan penurunan kinerja karyawan pada faktor kompensasi non finansial disebabkan kompensasi non finansial yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan, lamanya bekerja, kurangnya perhatian pimpinan perusahaan terhadap pemberian kompensasi ini dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang?
2. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang?
3. Apakah kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang
2. Untuk menguji dan menganalisa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang
3. Untuk menguji dan menganalisa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang

---

**LANDASAN TEORI**
**1. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018). Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya (Suwatno dan Priansa, 2011). Menurut Fahmi (2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.

- e. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i. Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

**2. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2014).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk melakukan kegiatan dan dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ke arah suatu tujuan

dimana kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016) indikator motivasi kerja adalah :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
  - 1) Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
  - 2) Antusias berprestasi tinggi.
  - 3) Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi
  - 1) Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
  - 2) Keinginan mengambil resiko.
  - 3) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
- c. Kebutuhan untuk berkuasa.
  - 1) Komunikasi kepada sesama karyawan.
  - 2) Pemimpin terhadap bawahannya.
  - 3) Kerjasama antar karyawan.

### 3. Komunikasi

Menurut Colquitt dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2017) menyatakan komunikasi adalah proses dengan mana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*. Menurut Sumarsan (2011) komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari pengirim (*sender*) kepada penerima (*receiver* atau *audience*). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2002 dalam Maulida, 2018).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide, gagasan, usulan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Mengacu pada konsep De Vito (2004) dalam Maulida (2018) tentang Komunikasi Interpersonal yang efektif dari sudut pandang humanistik. Dalam pandangan ini untuk menghasilkan komunikasi yang efektif

diperlukan adanya keterbukaan, sikap empati, sikap mendukung, sikap positif serta kesetaraan dari pihak-pihak yang berkomunikasi. Efektivitas komunikasi interpersonal dalam pandangan humanistik menurut De Vito, mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

#### Keterbukaan

Indikator sikap terbuka (*open-mindedness*) dalam penelitian ini dijabarkan menjadi penciptakan suasana dialogis.

- a. Empati
 

Berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya. (De Vito, 1997). Indikator operasional dalam penelitian ini dijabarkan menjadi mengetahui keinginan, mengetahui kemampuan dan mengetahui pengalaman karyawan.
- b. Sikap Mendukung (*Supportiveness*)
 

Indikator operasional dijabarkan menjadi penghargaan ide-ide atau pendapat karyawan (memberikan perhatian yang sungguh-sungguh ketika berkomunikasi dengan karyawan).
- c. Sikap Positif
 

Sikap Positif dalam indikator operasional dijabarkan berupa bentuk perasaan senang ketika berkomunikasi dengan karyawan
- d. Kesetaraan (*Equality*)
 

Kesetaraan dalam indikator operasional dijabarkan menjadi kerja sama antara pimpinan dan karyawan dalam memecahkan persoalan-persoalan yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Pimpinan bersedia meminta tanggapan atau saran dari karyawan dan menyadari bahwa mereka sama-sama berharga dan bernilai.

### 4. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Sutrisno, 2013) Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi

sumbangan kepada pencapaian organisasi (Suwatno & Priansa, 2011).

Dari definisi-definisi tersebut penulis menyimpulkan kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang tidak berbentuk uang, melainkan sesuatu hal yang tidak secara langsung dirasakan oleh karyawan. Kompensasi ini berfungsi untuk memelihara karyawan, menjaga motivasi dan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang baik, dan lain sebagainya.

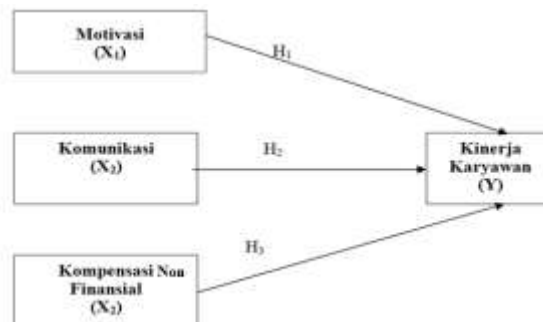
Menurut Simamora dalam Andreani (2020) kompensasi non finansial merupakan kepuasan bahwa seseorang menerima dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Indikator kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan, dapat berupa:
  1. Tugas yang menarik
  2. Tantangan bekerja
  3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
  4. Kesempatan mendapatkan pengakuan
2. Lingkungan kerja, dapat berupa:
  - 1) Lingkungan kerja yang nyaman
  - 2) Kerabat kerja yang menyenangkan
  - 3) Fasilitas yang memadai

### Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan beberapa dasar teori yang ada serta pemahaman pada penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan pernyataan penelitian maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan karyawan pada sebuah tujuan yang dimiliki perusahaan agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Motivasi juga merupakan suatu emosional yang ada pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan sendiri atau juga dorongan dari orang lain yang dapat mempengaruhi hasil kerja seseorang tersebut (Ardhana, 2012).

Hasil penelitian yang kemukakan oleh Arianto dan Kurniawan (2020), Ma'ruf dan Chair (2020), Erica, *et al.* (2020), Shahzadi *et al.* (2014) serta Voraphani (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur motivasi yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan :

$H_1$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

#### 2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan faktor yang penting dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Komunikasi yang efektif terjadi



apabila individu mencapai pemahaman bersama, merangsang pihak lain melakukan tindakan, dan mendorong orang untuk berpikir dengan cara baru. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan meningkatkan motivasi kerja yang tentu saja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, baik individu yang bersangkutan maupun organisasinya, sehingga dapat mengantisipasi masalah, membuat keputusan secara efektif, mengoordinasikan arus kerja, mensupervisi orang lain, mengembangkan hubungan serta dapat mempromosikan produk dan jasa organisasi. Kemampuan berkomunikasi secara efektif pada dasarnya akan menentukan keberhasilan seseorang, di mana pun ia berada, bukan hanya dalam dunia organisasi bisnis (Noor, 2013).

Hipotesis diperkuat oleh hasil penelitian Hayati dan Susetyo (2020), Rialmi dan Morsen (2020), Hermawan dan Suwandana (2019), Keerativutisest (2017), Maulida (2018) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan:

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan

### 3. Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan

efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

Hipotesis diperkuat oleh hasil penelitian Resky (2016), Priyatono (2019), Indriani dan Wirawan (2019), Jaleta, *et al.* (2019) Andreani, *et al.* (2020) menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan:

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono (2014) adalah metode penelitian sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme; metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu; teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai; pengumpulan data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi PT Adis Tangerang yang berjumlah 43 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi di Koperasi PT Adis Tangerang yang berjumlah 43 maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua bagian dari populasi dijadikan sampel dengan ini sampel terdiri dari 43 karyawan yang bekerja pada Koperasi PT Adis Tangerang.

### C. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjabaran variabel tertentu yang timbul dalam suatu penelitian kedalam indikator yang lebih terperinci.

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan – kebutuhan yang ingin di puaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak di capai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.</li> <li>2) Antusias berprestasi tinggi.</li> <li>3) Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati</li> <li>4) Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.</li> <li>5) Keinginan mengambil resiko.</li> <li>6) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.</li> <li>7) Komunikasi kepada sesama karyawan.</li> <li>8) Pemimpin terhadap bawahannya</li> <li>9) Kerjasama antar karyawan. (Hasibuan, 2016)</li> </ol>	Skala Pengukuran 1-10, 1=sangat tidak setuju dan 10=sangat setuju
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbukaan</li> <li>2. Empati</li> <li>3. Sikap Mendukung (<i>Supportive ness</i>)</li> <li>4. Sikap Positif</li> <li>5. Kesetaraan (<i>Equality</i>)</li> </ol> (Handoko, dalam Maulida, 2018).	Skala Pengukuran 1-10, 1=sangat tidak setuju dan 10=sangat setuju
Kompensasi Non Finansial (X <sub>3</sub> )	Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tugas yang menarik</li> <li>2. Tantangan bekerja</li> <li>3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> <li>4. Kesempatan mendapatkan pengakuan</li> </ol>	Skala Pengukuran 1-10, 1=sangat tidak setuju dan 10=sangat setuju

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
	kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang diterapkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Lingkungan kerja yang nyaman</li> <li>6. Kerabat kerja yang menyenangkan</li> <li>7. Fasilitas yang memadai (Andreani, 2020)</li> </ol>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kejujuran</li> <li>9. Kreativitas (Afandi, 2018)</li> </ol>	Skala Pengukuran 1-10, 1=sangat tidak setuju dan 10=sangat setuju

**D. Analisis Data**

**1. Metode Analisa Data**

Teknis analisis data penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 3.0 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (Partial Least Square) merupakan analisis persamaan struktural (Structural Equation Model) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Ada beberapa alasan digunakannya PLS dalam sebuah penelitian yaitu: 1) PLS merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar. Jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis dan residual distribution. 2) PLS dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS dapat digunakan untuk prediksi. 3) PLS memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis series ordinary least square (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan olgaritma. 4) Pendekatan PLS diasumsikan bahwa semua ukuran variance

dapat digunakan untuk menjelaskan (Ghozali, 2015)

## 2. Model Pengukuran (Outer Model)

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksi indikator yang dinilai berdasarkan korelasi dari model antara *component score/inten score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Jika korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur maka ukuran refleksi individual dikatakan tinggi. Pada penelitian tahap awal, pengukuran dengan nilai order loading 0,5 – 0,6 telah dianggap cukup.

## 3. Model Struktural (Inner Model)

*Inner model* atau model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. *Inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan konstruk lain. *Inner model* dapat diukur dengan menggunakan beberapa kriteria yaitu: 1)  $R^2$  untuk variabel laten endogen; 2) Estimasi koefisien jalur, adalah suatu nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang harus signifikan; 3)  $F^2$  untuk *effect size*; 4) Relevansi prediksi ( $Q^2$ ), jika diperoleh nilai  $Q^2$  lebih dari nol, maka memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevance* tetapi jika diperoleh nilai  $Q^2$  dibawah nol hal tersebut membuktikan bahwa model tidak memiliki *predictive relevance*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengujian Validitas Hasil Penelitian

Hasil analisis outer terhadap parameter konvergen validitas dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) Algorithm dan hasil yang digunakan sebagai interpretasi parameter adalah nilai loading faktor. Dari hasil analisis terhadap model yang dibangun didapatkan nilai loading faktor indikator dari variabel motivasi, komunikasi, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan.

Karena menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) didapatkan juga hasil analisis seluruh dari indikator motivasi, indikator komunikasi, indikator kompensasi non finansial dan indikator kinerja karyawan. Nilai loading faktor pada seluruh indikator dinyatakan valid jika lebih besar dari 0,7. Batasan loading factor yang dipakai dalam riset ini adalah 0,7.

Selain mengamati nilai cross loading, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik (Ghozali & Latan, 2012). Nilai *discriminant validity* pada hasil penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 2**

*Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi ( $X_1$ )	0,714
Komunikasi ( $X_2$ )	0,817
Kompensasi Non Fins ( $X_3$ )	0,659
Kinerja Karyawan (Y)	0,686

*Sumber: Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan nilai dari AVE dan akar AVE dari konstruk Motivasi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Kompensasi non finansial ( $X_3$ ) dan Kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat bahwa setiap konstruk (variabel) tersebut memiliki nilai AVE diatas 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk tersebut memiliki nilai validitas yang baik dari setiap indikatornya atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui hasil Motivasi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), kompensasi non finansial ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan valid.

### 2. Reliabilitas Komposit

Untuk melakukan pengujian terhadap outer model peneliti memakai *convergent validity* dan *diskriminasi validity*, peneliti juga menggunakan nilai komposit reability yang digunakan untuk mengukur realibilitas kontrak



ataupun variabel laten. Apabila nilai pada composite reliability menunjukkan angka diatas 0,7 maka bisa dikatakan reliabel. Berikut hasil dari pengujian yang dilakukan melalui SmartPLS:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Komposit Reliabilitas**

	Composite Reliability
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,957
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,957
Kompensasi Non Fins (X <sub>3</sub> )	0,931
Kinerja karyawan (Y)	0,952

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2022)

Keakuratan dari setiap variable laten dikuatkan dengan hasil analisa yang dilakukan pada alpha cronbachs yang mana setiap alpha cronbachs menghasilkan nilai diatas 0,70, dengan demikian setiap indikator yang terdapat dari variable kate tersebut dikategorikan konsisten.

**3. Hasil Inner Model Analisis**

Pengujian ini menggunakan model structural (*inner model*) dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen (Ghozali, 2011). Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu  $\pm 1,98$ , dimana apabila nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel (1,98) maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai T-statistik lebih kecil dari T-tabel (1,98) maka hipotesis ditolak. Adapun *inner model* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **Tabel 4**

**Pengujian Hipotesis**

	Origin al Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi non finansial (X <sub>3</sub> ) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.122	0.124	0.058	2.107	0.036

Motivasi (X <sub>1</sub> ) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.385	1.417	0.315	4.403	0.083
Komunikasi (X <sub>2</sub> ) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.574	0.601	0.330	1.737	0.006

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2021)

**a. Pengujian Hipotesis 1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 1,385 (positif) dengan nilai t-statistik 4,403 lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) serta nilai p value < 0,05, maka hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**, dengan arah pengaruh yang positif hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

**b. Pengujian Hipotesis 2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,574 (negatif) dengan nilai t-statistik 1,737 lebih kecil dari nilai t-tabel (1,98) serta nilai p value > 0,05, maka hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

**c. Pengujian Hipotesis 3: Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,122 (positif) dengan nilai t-statistik 2,107 lebih besar dari nilai t-tabel (1,98) serta nilai p value < 0,05, maka hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**diterima**, dengan arah pengaruh yang positif hal ini berarti semakin tinggi kompensasi non finansial maka semakin tinggi kinerja karyawan.

#### 4. Uji R Square ( $R^2$ )

Nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5**  
**Uji R-square**

	R-square	R-Square Adjusted
Kinerja karyawan (Y)	0,869	0,859

*Sumber: Data primer yang diolah (2022)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *R-square* kinerja karyawan sebesar 0.869. Semakin tinggi *R-square* maka semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen, sehingga semakin baik persamaan struktural. Dari hasil interpretasi seluruhnya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen mempunyai kategori kuat.

#### 5. Pembahasan Hasil Penelitian

##### a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung} 4,403 > t_{tabel} 1,98$  dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan (**diterima**).

Hasil penelitian yang kemukakan oleh Arianto dan Kurniawan (2020), Ma'ruf dan Chair (2020), Erica, *et al.* (2020), Shahzadi *et al.* (2014) serta Voraphani (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

##### b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung} 1,737 < t_{tabel} 1,98$  dengan tingkat signifikansi  $0,08 > 0,05$  sehingga tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja. Hasil ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan (ditolak).

Hipotesis penelitian tidak konsisten dengan penelitian Hayati dan Susetyo (2020), Rialmi dan Morsen (2020), Hermawan dan Suwandana (2019), Keeratvutisest (2017), Maulida (2018) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### c. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung} 2,107 > t_{tabel} 1,98$  dengan tingkat signifikansi  $0,03 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan (diterima).

Hipotesis diperkuat oleh hasil penelitian Halfy Resky (2016), Priyatono (2019), Indriani dan Wirawan (2019), Jaleta, *et al.* (2019) serta Andreani, *et al.* (2020) menyatakan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan hal-hal penting sebagai berikut:

- Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh  $t_{hitung} 4,403 > t_{tabel} 1,98$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  artinya terdapat

pengaruh motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja, Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan (diterima).

- b. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh  $t_{hitung}$  diperoleh  $1,737 < t_{tabel}$  1,98 dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja, Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan (ditolak).
1. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh  $t_{hitung}$  2,107  $> t_{tabel}$  1,98 dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi PT Adis Dimension Footwear Balaraja. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan (diterima)

#### Saran

Beberapa saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebaiknya pihak perusahaan lebih meningkatkan motivasi disetiap departemen maupun sub departemen untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan dan mengurangi terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang seharusnya tidak boleh dilakukan oleh seluruh karyawan yang bekerja seperti diadakannya pelaporan setiap periode tertentu.
- b. Perusahaan harus terus mendorong karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan memberikan motivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerjanya sesuai dengan hasil kinerja dalam menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Kepada peneliti yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang

diharapkan untuk menambah variabel independen yang diharapkan mampu mengembangkan konseptual dan permodelan kajian pada objek-objek kajian penelitian yang lebih luas tentang kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adamu, Adamu Abbas; Mohamad, Bahtiar and Rahman, Nik Adzrieman Abdul. 2016. Antecedents of Internal Crisis Communication and its Consequences on Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*. Vol. 6 Special Issue (S7)
- [2] Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- [3] Andreani, Jeanina La Rosa; Sulistiyani, Endang dan Azizah. 2020. Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Orbith*. Vol. 16 No. 1 Maret 2020 : 16 – 26
- [4] Ardhana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- [5] Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [6] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- [7] Dharmayasa, Putu Bagoes dan Adnyani, I Gusti Ayu Dewi. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 8, 2020 : 2915-2935
- [8] Erica, Denny; Suryani, Ita; Hoiriah; dan Vidada, Irwin Ananta. 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020
- [9] Fachrezi, H., & Khair, H. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*

- PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119
- [10] Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta. Bandung
- [11] Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- [12] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- [14] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [15] Hayati, Feb Amni dan Susetyo, Eko. 2020. Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Jenius*. Vol. 3, No. 2, Januari 2020
- [16] Hermawan, A.A. Didi dan Suwandana, I Gusti Made. 2019. Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019 :4474-4503
- [17] Jaleta, Kituma Merera; Kero, Chalchissa Amentie and Kumera, Lalise. 2019. Effect Of Non- Financial Compensation On The Employees' Job Performance: A Case Of Jimma Geneti Woreda Health Centers In Horro Guduru , Ethiopia *International Journal of Commerce and Finance*, Vol. 5, Issue 2, 2019, 31-44
- [18] Jatmiko, Enggar Dwi; Swasto, Bambang; dan Eko, Gunawan Eko N. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 21 No. 1.
- [19] Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- [20] Keerativutisest, Vasu. 2017. Developing High Performance Teams (HPT) through Employee Motivation, Interpersonal Communication Skills, and Entrepreneurial Mindset Using Organization Development Interventions (ODI): A Study of Selected Engineering Service Companies in Thailand. *Journal vision.action. Outcome*. Volume 4 (1)
- [21] Kriyantono, Rakhmat. 2015. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- [22] Ma'ruf dan Chair, Ummul. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, Volume 2 No. 1, Juni 2020
- [23] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [24] \_\_\_\_\_, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [25] Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [26] Maryani, Ni Luh Karang Sri; Widyani, Anak Agung Dwi dan Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *Jurnal Values*. Volume 1 Nomer 2, April 2020
- [27] Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UPT Penerbitan Muhammadiyah Malang
- [28] Masyhuri dan M. Zainuddin. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung



- [29] Maulida, Noorlaily. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 2 No. 1. - 12-23*
- [30] Michael, Armstrong. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Alih Bahasa Oleh Sofyan). PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- [31] Noor, Any. 2013. *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta
- [32] Nurmin Arianto, dan Hadi Kurniawan. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Vol. 3, No. 3, Mei 2020*
- [33] Pamela, A.O., & Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies. Vol. 5 (2)*.
- [34] Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- [35] Priyatono, Margo. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels Dan Resorts. *Jurnal Media Wisata, Volume 17, Nomor 1*
- [36] Rialmi, Zackharia dan Morsen. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Jenius. Vol. 3, No. 2*.
- [37] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi-2, Cetakan ke-5, PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta
- [38] Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- [39] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- [40] Shahzadi, Irum; Javed, Ayesha; Pirzada, Syed Shahzaib; Nasreen, Shagufta and Khanam, Farida. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management . Vol.6, No.23*
- [41] Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Karyawan: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [42] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- [43] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [44] Suharyadi dan Purwanto. 2011. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- [45] Sumarsan, Thomas, 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Indeks, Jakarta.
- [46] Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- [47] Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- [48] Suwatno dan Yuniarsih, Tjutju. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [49] Voraphani, Vuttichai. 2019. The Impact of OD Process Consulting on Goal Setting, Performance Feedback, Employee Motivation, Teamwork, and Job Performance: An Action Research of Small and Medium Enterprise (SME) Manufacturer. *Journal vision. Action. outcome*. Volume 6 (1)
- [50] Wibowo. 2014 . *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persda.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN