

Pengaruh Komunikasi Efektif, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Plant di PT. X

Herawaty Dwi Cahya¹, Rachmad Ilham², Mochamad Syafii³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Departemen Plant di PT. X, serta membandingkan hasilnya dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 85 responden. Pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kompetensi tidak memberikan pengaruh secara parsial. Komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan alat ukur yang berguna untuk mengevaluasi komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Departemen Plant perusahaan ini, sehingga memudahkan pengambilan kebijakan yang diperlukan demi menjamin hubungan yang harmonis antara pemberi kerja dengan karyawan.

Kata kunci : komunikasi efektif, motivasi, kompetensi dan kinerja karyawan

Abstract

The objective of this study is to determine the effect of effective communication, motivation and competence on employee performance in the Plant Department at PT. X, and to compare the results with previous studies. This study uses a quantitative method. Data collection using a questionnaire, with a sample size of 85 respondents. Data processing using SPSS. The results of this study indicate that effective communication has a partial effect on employee performance, while motivation and competence do not have a partial effect. Effective communication, motivation and competence simultaneously have an effect on employee performance. This study produces a useful measuring instrument for evaluating effective communication, motivation and competence on employee performance in the Plant Department of this company, thus facilitating the necessary policy making to ensure a harmonious relationship between employers and employees.

Keywords: effective communication, motivation, competence and employee performance

Korespondensi:

Herawaty Dwi Cahya
(herawatydwicahya@gmail.com)

Submit: 7 Mei 2025

Revisi: 28 Mei 2025

Diterima: 14 Juni 2025

Terbit: 30 Juni 2025

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, Perusahaan atau organisasi dituntut untuk beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Kondisi ini mengharuskan suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas demi menjaga keberlanjutan hidupnya. Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun individu-individu, yang dikenal sebagai karyawan, untuk menjalankan aktivitas yang produktif. Hampir semua organisasi memiliki tujuan untuk memaksimalkan produktifitas. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan mereka, dan kinerja yang baik berarti kinerja yang optimal. Menurut (Wandi, 2022) Kinerja karyawan ini merupakan salah satu modal utama bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan organisasi.

Secara umum, Kinerja diartikan sebagai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diraih individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan dapat berprestasi dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi, yang menghasilkan output berkualitas. Kinerja karyawan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting, karena penurunan kinerja seseorang bisa berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa tantangan yang sering muncul berkaitan dengan komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi kerja yang merupakan elemen penting yang saling berkaitan dan mempengaruhi efektivitas operasional serta produktivitas perusahaan.

Rumusan masalah dalam studi ini melibatkan sejumlah pertanyaan yang ingin dijelaskan melalui proses penelitian. Pertama, Apakah Komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Kedua, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Ketiga, apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Terakhir, apakah komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Penelitian ini bertempat di Jalan Raya Manyar Gresik yang merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Industri Budidaya Perairan. Di Departemen Plant Perusahaan tersebut, meningkatkan produktivitas Karyawan merupakan tantangan yang besar bagi pengelolaan sumber daya manusia. Persoalan peningkatan kinerja Karyawan merupakan hal yang penting karena Perusahaan ini menganggap Karyawan adalah modal utama dalam mencapai misi perusahaan yakni sebagai *“total solution company”* atau perusahaan yang dapat menyediakan segala kebutuhan konsumen atau pelanggan untuk segala kebutuhan dibidang agroidustri perikanan.

Berdasar hal tersebut diatas Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengangkat tema dengan Judul *“Pengaruh Komunikasi Efektif, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Plant di PT. X”*

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena tujuan utamanya adalah untuk mengukur pengaruh dari komunikasi efektif, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik. Dalam penelitian ini ada dua macam variabel yaitu variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan dan variabel independent (X) Komunikasi Efektif, Motivasi dan Kompetensi.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Plant di Perusahaan ini yang berjumlah 85 karyawan. Sampling jenuh ialah teknik pemilihan sampel di mana setiap individu dalam populasi menjadi bagian dari sampel. Metode ini umumnya digunakan saat populasi yang diteliti tergolong kecil atau ketika tujuan penelitian adalah untuk menginformasikan generalisasi dengan margin kesalahan yang sangat rendah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, total sampel yang digunakan adalah 85 orang.

Jenis dan sumber data

Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden dan sumber data dari penelitian ini adalah sumber data primer.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table (0,2133) berdasarkan degree of freedom (df) = n-2, dimana merupakan jumlah sampel. Kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut: Jika r hitung >0,3 maka item- item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor (Dianggap valid) dan sebaliknya

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi	X1.1	0,708	0,3	Valid
	X1.2	0,953	0,3	Valid
	X1.3	0,595	0,3	Valid
	X1.4	0,953	0,3	Valid
	X1.5	0,953	0,3	Valid
Motivasi	X2.1	0,867	0,3	Valid
	X2.2	0,813	0,3	Valid
	X2.3	0,775	0,3	Valid
	X2.4	0,952	0,3	Valid
Kompetensi	X3.1	0,745	0,3	Valid
	X3.2	0,921	0,3	Valid

	X3.3	0,632	0,3	Valid
	X3.4	0,921	0,3	Valid
	Y.1	0,745	0,3	Valid
Kinerja	Y.2	0,921	0,3	Valid
Karyawan	Y.3	0,632	0,3	Valid
	Y.4	0,921	0,3	Valid

Sumber : data diolah Peneliti (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel Komunikasi Efektif dianggap valid, karena nilai-nilai dari masing-masing pertanyaan lebih tinggi dari r tabel (0,2133) dan juga lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,3

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,887	0,60	Reliabel
X2	0,874	0,60	Reliabel
X3	0,873	0,60	Reliabel
Y	0,817	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah Peneliti (2025)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* yang cukup tinggi, yaitu di atas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat diandalkan atau *reliabel*.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Kolmogroff- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22130328
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,064
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Dari tabel di atas diperoleh nilai sig. 0,061. Maka nilai sig. 0,061 > 0,05, dalam prinsip pengambilan keputusan. Jika nilai sig lebih besar dari ,05 berarti data terdistribusi secara normal.

Uji Heterokedasitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,435	,181			2,405	,018
KOMUNIKASI EFETIF	-,007	,005	-,172		-1,583	,117
MOTIVASI	-,007	,006	-,132		-1,210	,230
KOMPETENSI	,002	,006	,034		,311	,757

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Dari tabel Uji Heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Efektif, Motivasi dan Kompetensi memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.760	.294		2.589	.011		
	Komunikasi Efektif	.775	.008	.997	101.886	.000	.996	1.004
	Motivasi	-.024	.009	-.025	-2.557	.012	.985	1.016
	Kompetensi	.007	.009	.008	.782	.437	.983	1.017

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil diatas didapatkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Komunikasi efektif 0.996, variabel motivasi X2 0.985 dan variabel kompetensi X3 0.983. sedangkan nilai VIF untuk variabel Komunikasi efektif 1.004, variabel motivasi X2 1.016 dan variabel kompetensi X3 1.017. Maka hasil uji tersebut diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF<10.00 yang mana dapat diartikan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini uji multikononlinearitas tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.851	.811	.2767	1,931

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Efektif, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Hasil perhitungan Durbin-Watson (Dw) dalam penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 1,629 Selanjutnya, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai batas bawah (dL) dan batas atas (dU) dari tabel Durbin-Watson untuk tingkat signifikansi 5% dengan jumlah sampel dan jumlah variabel independen yang sesuai. Berdasarkan tabel Durbin-Watson, diperoleh nilai dL = 1,5752 dan dU = 1,7210 DW = 1,628 berada dalam rentang (dU < DW < (4 - dU)), yaitu 1.5752<1.628<2.253, Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi linear tidak terdapat autokorelasi

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.760	.294		2,589	.011
	X1.TOTAL	.775	.008	.997	101,886	.000
	X2.TOTAL	-.024	.009	-.025	-2,557	.012
	X3.TOTAL	.007	.009	.008	.782	.437

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,760 + 0,775 X_1 - 0,024 X_2 + 0,07 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat disimpulkan :

1. Konstanta

Jika variabel komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,760.

2. Koefisien komunikasi efektif(X_1)

Jika variabel komunikasi efektif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara komunikasi efektif dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,775.

3. Koefisien Motivasi (X_2)

Jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara motivasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar -0,024.

4. Koefisien kompetensi (X_3)

Jika variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara kompetensi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,07.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,760	,294		2,589	,011
	X1.TOTAL	,775	,008	,997	101,886	,000
	X2.TOTAL	-,024	,009	-,025	-2,557	,012
	X3.TOTAL	,007	,009	,008	,782	,437

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Diperoleh t_{hitung} 101,886 lebih besar dari t_{table} yaitu 1,664 dan nilai t signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Sehingga variabel komunikasi efektif (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Diperoleh t_{hitung} -2,557 lebih kecil dari t_{table} yaitu 1,664 dan nilai t signifikansi 0,012 lebih besar dari $\alpha=0,05$. Sehingga motivasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Diperoleh t_{hitung} 0,782 lebih kecil dari t_{table} yaitu 1,664 dan nilai t signifikansi 0,437 lebih besar dari $\alpha=0,05$. Sehingga Kompetensi (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak..

Uji-F

Tabel 10. Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633,118	3	211,039	3467,758	.000 ^b
	Residual	4,929	81	,061		
	Total	638,047	84			

a. Dependent Variable: YTOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3467,758 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Nilai F_{hitung} 3467,758 > F_{tabel} 3,107. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan komunikasi yang efektif, motivasi, dan kompetensi mempengaruhi kinerja Karyawan.

Analisis Determinasi (R²)

Tabel 11. Analisis Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.851	.811	2.767	1.931

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Nilai koefisien determinasi (R²) dalam data diatas sebesar 0,923 yang menunjukkan bahwa besar presentase variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi sebesar 92,3% sedangkan sisanya 7,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi penelitian ini.

4. Kesimpulan

Komunikasi efektif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t_{hitung} 101,886 lebih besar dari t_{table} yaitu 1,664 dan nilai t signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Sehingga variabel komunikasi efektif (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil tersebut membuktikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada departemen Plant di PT. X.

Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian diperoleh t_{hitung} -2,557 lebih kecil dari t_{table} yaitu 1,664 dan nilai t signifikansi 0,012 lebih besar dari $\alpha=0,05$. Sehingga motivasi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil tersebut membuktikan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada departemen Plant di PT. X.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh perhitungan diperoleh t_{hitung} 0,782 lebih kecil dari t_{table} yaitu 1,664 dan nilai t signifikansi 0,437 lebih besar dari $\alpha=0,05$. Sehingga Kompetensi (X₃) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil tersebut membuktikan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada departemen Plant di PT. X.

Pengaruh komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3467,758 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Nilai F_{hitung} 3467,758 > F_{tabel} 3,107. Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, berarti secara Bersamaan(simultan) komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat menghasilkan alat ukur yang berguna untuk mengevaluasi komunikasi Efektif, motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Plant Perusahaan ini, sehingga memudahkan pengambilan kebijakan yang diperlukan demi menjamin hubungan yang harmonis antara Pemberi kerja dengan Karyawan.

Daftar Pustaka

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Adhi Kusumastuti, P. D., & Ahmad Mustamil Khoiron, M.Pd. Taofan Ali Achmadi, M. P. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ariyanti, A. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI EFEKTIF DAN KOORDINASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GARUDA INDONESIA (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(2), 184–196. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v9i2.346>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Cahyono, E., Herlambang, T., & Wijayantini, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada KSP Karya Mulya Bataan Bondowoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 92. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2112>
- Dianti, Y. (2023). Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Sibolga. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5(1), 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Fitri, M., Olin, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2024). *Pengaruh Komunikasi Efektif, Kepemimpinan, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 8(1), 14–22. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i1.24052>

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com Www.Penerbitwidina.Com*.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Palupi, D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1466–1484. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1152>
- Panggabean, F. A., Renika Hutapea, D., Sari M Siahaan, M., & Bringg Luck Amelia Br Sinaga, J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Rahmadani, A., Lie, D., Butarbutar, M., & Efendi, E. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 2(1). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v2i1.21>
- Rozi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif) Di Pamulang. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 1–6. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v21i1.472>
- Sahir, S. H. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- ST, MT, S. (2021). *Pengujian Hipotesis*. 1–20. <http://sutrisno.blog.uma.ac.id/wp-content/uploads/sites/121/2022/12/Pertemuan-11-Pengujian-Hipotesis.pdf>
- Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
- Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iron Bird Transport. *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, 21(1), 211–220.
- Triana, A. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KNOWLEDGE SHARING DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 35 No. 2 Juni 2016*, 35(2), 86–93.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>
- Zaqiyah Nur Afifah, Supardi Supardi, & Agus Dharmanto. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 1(3), 290–305. <https://doi.org/10.61132/jeap.v1i3.351>