



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KUPANG

Detson Ray Halomoan Sitorus¹, Dimas Agustian², Nurul Huda³, Folwem Hatorangan Sitorus⁴

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Timor, Indonesia^{1,2}, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Timor, Indonesia³, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Widya Mandira, Indonesia⁴.

Penulis Korespondensi: detsonsitorus@unimor.ac.id

Informasi Artikel

Article History;

Submitted: 06-04-2022

Accepted: 24-05-2022

Published: 05-07-2022

Kata Kunci :

Kepemimpinan; kinerja pegawai; komunikasi organisasi

Keyword :

Leadership; Employee performance; Communication; organizational.

Abstrak

Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang belum maksimal untuk mencapai target. Kinerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan dan komunikasi organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang sebanyak 33 orang pegawai, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket, dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Kepemimpinan dan komunikasi organisasi pada instansi perlu dikembangkan dan ditingkatkan sehingga meningkatkan kinerja pegawai

Abstract

Performance at the Department of Population and Civil Registration of Kupang Regency did not reach the target. Employee performance control by organizational leadership and communication. This research aims to assess the effect of leadership and organizational communication on employee performance. This research uses explanatory research that explains the causal relationship between variables through hypothesis testing. The population at the Department of Population and Civil Registration of Kupang Regency is 33 employees. The sampling in this research used the saturated sample technique. The data collection method used is a questionnaire by distributing directly to the Department of Population and Civil Registration of Kupang Regency. The data acquired is then analyzed quantitatively using multiple linear regression analysis. The consequences of this research indicate that leadership and organizational communication have a simultaneous positive and significant effect on employee performance. Other results show that leadership and organizational communication have positive and significant effects on employee performance partially. Leadership and organizational communication in organization need to develop to improve employee performance.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Instruksi Presiden Indonesia No. 07 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan demikian maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2015. Dalam laporan akuntabilitas merupakan realisasi kewajiban dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana kerja tahunan, tahun anggaran 2015. Berdasarkan rencana kerja tersebut maka indikator kinerja yang telah dicapai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Target dan Realisasi Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2015

No	Indikator Kerja	Target Renstra SKPD	Realisasi Capaian SKPD	Deviasi
1.	Kartu Keluarga	6.000	6.100	+100
2.	KTP	10.000	5.137	-4.863
3.	Akta Perkawinan	400	931	+531
4.	Akta Kelahiran	7.000	5.285	-1.715
5.	Akta Kematian	30	167	+137
6.	Akta Perceraian	30	25	-5
Total		23.460	17.645	-

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kupang (2015)

Pada Tabel 1.1 Target dan Realisasi Capaian Kinerja Sasaran menunjukkan bahwa beberapa indikator pencapaian yang ada terdapat tiga indikator yang belum mencapai target yang ditetapkan. Diantaranya KTP yang mengalami kekurangan 4.863 orang, akta kelahiran 1.715 orang dan diikuti akta perceraian sebanyak 5 dokumen. Melihat persoalan tersebut maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang telah melakukan terobosan dengan melakukan pelayanan langsung pada masing-masing kecamatan sejak tahun 2012, namun solusi ini masih saja belum bisa menyelesaikan persoalan data kependudukan yang ada. Melihat data tersebut maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai demi meningkatkan target hasil capaian. Kinerja pegawai yang rendah tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi. Siagian (2002) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Kiswanto, 2010; Aznuriyandi et al., 2014; Sari et al., 2015).

Kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas maupun bujukan (Rivai & Mulyadi, 2011: 23). Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin tidak hanya berpengaruh terhadap keberhasilan saja, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan, perilaku dan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menerima dengan baik keputusan pimpinan pada akhirnya akan menciptakan efisiensi dan efektivitas ke seluruh organisasi. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Muizu, 2014; Ritonga & Tarigan, 2015).

Selain kepemimpinan, fungsi komunikasi juga sangat penting mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat empat fungsi komunikasi organisasi yakni 1) fungsi informatif, digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan, 2) fungsi regulatif, digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan peraturan yang berlaku, 3) fungsi persuasif, untuk merubah sikap, pendapat dan perilaku seorang pegawai dan

4) fungsi integratif, berkaitan dengan penyediaan saluran kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik (Bungin, 2011:272). Rogers dalam Cangara (2011:20) mendefinisikan komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Vesmagita, 2015; Suseno Hadi Purnomo et al., 2016).

Guna menjawab permasalahan dalam penelitian ini dimana belum terpenuhinya target dan realisasi capaian kinerja sasaran. Berdasarkan uraian data, teori dan hasil penelitian terdahulu, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan cara mengungkapkan seberapa besar dan kuat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Oleh karena itu, pentingnya penelitian ini dilakukan agar instansi dapat melakukan perbaikan demi meningkatkan pencapaian yang diperoleh saat ini.

METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang sebanyak 33 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengamati pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 33 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik misalnya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki - laki	21	63,64
2	Perempuan	12	36,36
	Jumlah	33	100,00

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dengan persentase sebesar 63,64% dibanding perempuan dengan persentase sebesar 36,36%. Responden dengan kisaran usia 36-40 tahun yang ditunjukkan pada Tabel 3 mendominasi dengan persentase sebesar 24,24%, diikuti responden dengan kisaran usia 41-45 tahun dengan persentase sebesar 21,21%, kemudian usia 31-35 tahun dengan persentase sebesar 18,18% dan pada masing-masing kelompok usia 46-50 tahun dan usia 51-56 tahun dengan persentase 12,12%. Berada posisi akhir yakni kelompok usia 26-30 tahun dan dibawah usia 25 tahun masing-masing dengan persentase sebesar 9,09% dan 3,03%. Data menunjukkan bahwa pegawai dengan usia yang produktif mendominasi mengisi unit kerja, usia yang produktif seringkali dihubungkan dengan produktivitas yang tinggi. Hal ini dapat dimanfaatkan dan menjadi kekuatan bagi organisasi melalui pemimpinnnya untuk

mempengaruhi dan menggerakkan pegawainya agar lebih produktif dalam bekerja, sehingga beberapa indikator kinerja yang belum dicapai dapat dipenuhi pada tahun kerja berikutnya.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 25	1	3,03
2	26 – 30	3	9,09
3	31 – 35	6	18,18
4	36 – 40	8	24,24
5	41 – 45	7	21,21
6	46 – 50	4	12,12
7	51 – 56	4	12,12
Total		33	100,00

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Tabel 4 mengungkapkan responden didominasi oleh pegawai yang berpendidikan SLTA sebanyak 61,61% diikuti dengan pegawai yang berijazah S1 sebanyak 30,03% dan selanjutnya pegawai yang berpendidikan D3 sebanyak 9,09 %.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sarjana (S1)	10	30,03
2	Diploma/ D3	3	9,09
3	SLTA/ Sederajat	20	61,61
Total		33	100,00

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

b. Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 5. Hasil uji validitas

No	Kepemimpinan (X1)	Komunikasi Organisasi (X2)	Kinerja (Y)	Ket
1	0,432	0,569	0,618	Valid
2	0,397	0,776	0,495	Valid
3	0,624	0,575	0,662	Valid
4	0,584	0,718	0,492	Valid
5	0,500	0,535	0,563	Valid
6	0,634	0,404	0,531	Valid
7	0,584	0,754	0,552	Valid
8	0,477	0,535	0,502	Valid
9	-	0,698	-	Valid
10	-	0,595	-	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Hasil analisis uji validitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada ketiga variabel yakni variabel kepemimpinan, komunikasi organisasi dan kinerja memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach
Kepemimpinan (X1)	0,603
Komunikasi Organisasi (X2)	0,801
Kinerja Pegawai (Y)	0,665

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila diuji berulang kali. Tabel 6 menggambarkan bahwa nilai *alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan kuesioner yang digunakan adalah handal.

c. Hasil Uji Regresi Linier

Tabel 7. Hasil uji regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,632	1,213		,356	,000		
	Kepemimpinan	,663	,336	,393	3,975	,001	,654	1,528
	Komunikasi Organisasi	,134	,224	,119	2,320	,001	,654	1,528

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Seperti terlihat pada Tabel 7 persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 3,632 + 0,663 x_1 + 0,134 x_2$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- Jika variabel kepemimpinan (x_1) dan komunikasi organisasi (x_2) dianggap konstan maka nilai kinerja pegawai (y) adalah sebesar 3,632
- Jika terjadi kenaikan sebesar satu pada kepemimpinan (x_1) maka kinerja pegawai (y) akan meningkat sebesar 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan (x_1) maka kinerja pegawai (y) semakin meningkat
- Selanjutnya, apabila terjadi kenaikan sebesar satu pada komunikasi organisasi (x_2) maka kinerja pegawai (y) akan meningkat sebesar 0,134. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi organisasi (x_2) maka semakin meningkatnya kinerja pegawai (y).

d. Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil uji simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385,288	2	55,477	14,320	,000 ^a
	Residual	110,954	30	2,843	,000	
	Total	496,242	32			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, pengujian dilakukan dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05 (5%). Tabel 8 mengungkapkan bahwa $F_{hitung} 14,320 > F_{tabel} 3,30$ artinya kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 7 menunjukkan hasil kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 3,975 > t_{tabel}$

2,042 artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,320 > t_{tabel} 2,042$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dan ketiga dalam penelitian ini diterima.

Tabel 9. Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.172	3,584
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel 9 mengungkapkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 22,4% artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan komunikasi organisasi, sedangkan sisanya yakni 77,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja pegawai semakin meningkat jika kepemimpinan dan komunikasi organisasi dapat dijalankan dengan baik. Hasil ini sejalan pernyataan Siagian (2002) yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara simultan (Kiswanto, 2010; Aznuriyandi et al., 2014; Sari et al., 2015).

Hasil lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, mendukung hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Muizu, 2014; Ritonga & Tarigan, 2015). Selanjutnya, komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sehingga mendukung penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Suseno Hadi Purnomo et al., 2016; Vesmagita, 2015).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Pemimpin berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kekuasaan yang dimiliki misalnya memberikan pengarahan, hukuman dan penghargaan terhadap pegawainya. Selain itu, pemimpin merupakan *role model* dalam organisasi sehingga perubahan dapat dimulai dari level atas misalnya menyampaikan visi dan misi dengan jelas, menunjukkan teladan, keyakinan dan hormat kepada bawahan sehingga bawahan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan.

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi aliran informasi dua arah dimana pengiriman dan penerimaan pesan yang disampaikan dapat diterima dan dimengerti dengan baik. Efektivitas komunikasi akan sangat menentukan kesuksesan organisasi baik dalam jangka pendek maupun

jangka panjang. Beberapa hambatan yang perlu dihindari agar komunikasi organisasi menjadi efektif antara lain kualitas informasi yang disampaikan, kualitas pengirim dan penerima pesan, saluran atau media yang digunakan, umpan balik yang diterima, bahasa yang digunakan dan pemanfaatan tipe komunikasi organisasi yang digunakan sesuai dengan peruntukannya misalnya komunikasi formal dan informal, komunikasi vertikal dan horizontal, dan komunikasi antar pribadi.

Diharapkan kepemimpinan dan komunikasi organisasi pada instansi perlu dikembangkan dan ditingkatkan sehingga kinerja pegawai semakin baik, sejalan dengan itu dapat meningkatkan dan mencapai target pada tahun kerja selanjutnya. Kepada peneliti lain, jika ingin melakukan penelitian selanjutnya disarankan perlu melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada seluruh jajaran Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang yang telah menyediakan data kinerja serta bersedia menjadi koresponden sehingga mendukung kelancaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aznuriyandi, Hendriani, S., & Machasin. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 5(1), 1-23.
- Bungin & Burhan. 2011. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Kakilangit Kencana.
- Cangara & Hafied. 2011. *Komunikasi Politik Konsep, Teori, dan Strategi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kiswanto. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1429-1239.
- Muizu, W. O. Z. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, 6(1), 1-13.
- Ritonga, T. E. J., & Tarigan, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sub.Dolog Wil.IV Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 79-92.
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, D. P., Manalu, F. M., & Asmarazisa, D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanmina Batam. *Bening*, 2(1), 1-31.
- Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suseno Hadi Purnomo, Heslina, A., Maulana, Yuni Wulandari, & Ramayani, F. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Trans Kalla Makassar. Jurnal ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 1(XX), 65-72.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vesmagita, S. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Mah Sing Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 29-40.