

**PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI  
OLEH MOTIVASI KERJA  
(Studi pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Purworejo)**

**Tri Alfiyati**  
**tri.alfiyati08@gmail.com**

**Esti Margiyanti Utami**  
**Fitri Rahmawati**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil banyak ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerjanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya komunikasi dan motivasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo yang berjumlah 110 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu sampel diambil dari seluruh populasi yang ada pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* dan diperkuat dengan uji *sobel*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (2) komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (4) motivasi kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Komunikasi, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja.**

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil banyak ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dimana sumber daya manusia tersebut berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit *et. al.*, 2017:1). Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur melalui kinerjanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan untuk kelancaran suatu organisasi dan juga untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Edison *et. al.* (2020:188) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan/kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bangun (2012:360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Menurut Afandi (2016:43) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Robbins (2017:224) mengemukakan bahwa komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Wibowo (2016:322), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sutrisno (2019:109), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah Daerah bidang pendidikan dan kebudayaan, pemuda dan olahraga sesuai dengan kewenangan daerah, yang meliputi pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pembinaan pemuda, olahraga dan kebudayaan. Alamat Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo yaitu di Jl. Mayjen Sutoyo No.69, Rw.IV, Sindurjan, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan peran pegawai yang memiliki kualitas kinerja yang handal, profesional, efektif dan efisien. Kinerja pegawai kurang maksimal dapat dilihat dari beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan tetapi tidak mencapai target yang sudah ditetapkan, disamping itu beberapa pegawai yang kurang menguasai komputer saat bekerja sehingga membutuhkan bantuan orang lain.

Permasalahan atau fenomena lain dapat dilihat dari kurang terjalannya komunikasi antar sesama pegawai dengan baik dan penyampaian informasi dari pimpinan ke pegawai yang terkadang kurang jelas sehingga sulit dipahami oleh pegawai. Selain itu, jumlah pegawai yang cukup banyak menyebabkan koordinasi dan informasi sangatlah penting untuk dikelola dengan baik. Serta kurangnya pemberian motivasi terhadap pegawai, hal ini dilihat dari pegawai yang sering menunda pekerjaan, sehingga target pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Purworejo.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja?

## KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Sutrisno (2019:151) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

#### b. Komunikasi

Menurut Afandi (2016:43) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Mangkunegara (2017:145) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pemindahan informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

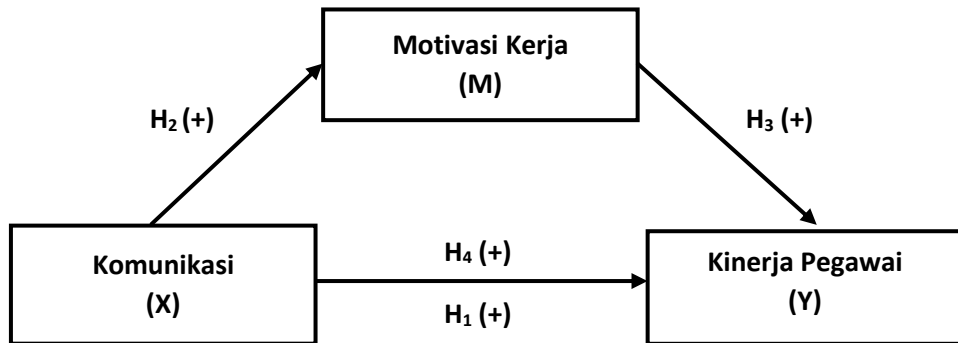
#### c. Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sutrisno (2019:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

## 2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1**  
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M) dan variabel dependen (Y)

## 3. Rumusan Hipotesis

### a. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Issakh (2015:264) mengemukakan bahwa komunikasi digunakan oleh para pemimpin kelompok dan manajer untuk menetapkan tujuan, menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan serta prosedur kepada karyawan menunjukkan persoalan yang membutuhkan perhatian, dan menawarkan umpan balik mengenai kinerja. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang (Kasmir, 2019:199).

H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### b. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja

Menurut Draft (2000) yang dikutip dalam Issakh (2015:261), Komunikasi adalah sebuah proses dimana informasi diperlukan dan dimengerti oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku. Sedangkan menurut Afandi

(2016:14-15), mengemukakan bahwa pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

**c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Menurut Edison *et. al.* (2020:179), mengemukakan bahwa melalui pengembangan hierarki kebutuhan, atau dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik. Sedangkan menurut Sherman (1998) yang di kutip dalam Edison *et. al.* (2020:180), menyatakan bahwa memotivasi bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri pegawai/karyawan dari rendah menjadi tinggi, sebab motivasi dapat “memberikan energi perilaku” pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**d. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017;224), komunikasi membantu meningkatkan motivasi dengan menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

H<sub>4</sub>: Motivasi kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kinerja Pegawai**

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bangun (2012:234) menyatakan lima elemen umum yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerja Sama

**b. Komunikasi**

Menurut Afandi (2016:43) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Indikator komunikasi menurut Afandi (2016:50) dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi, sebagai berikut :

- 1) Dimensi penyimpanan tugas terdiri dari indikator :
  - a) Bijaksana
  - b) Kesopanan
  - c) Kata yang tepat
  - d) Bahasa yang sopan dan halus
- 2) Dimensi umpan balik terdiri dari indikator :
  - a) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan
  - b) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas
  - c) Penerimaan kepastian tugas

**c. Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator motivasi menurut David McClelland dalam (Sutrisno, 2019:128-129) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)
- 2) Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)
- 3) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:198) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment (Person Correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:204).

Berdasarkan hasil uji validitas, menggunakan *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari komunikasi (X), motivasi kerja (M), dan kinerja pegawai (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pertanyaan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur indikator atau pernyataan pada kuesioner dari suatu variabel atau konstruk (Ghozali, 2018:47). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur uji reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha (a)*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha (a) > 0,7* (Nunnaly dalam Ghozali, 2018:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha > 0,7* dan *Cronbach's Alpha If Deleted > 0,7*, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel komunikasi (X), motivasi kerja (M), dan kinerja pegawai (Y) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya



kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1**  
Hasil Uji Regresi X terhadap Y

Model	Standardized Coefficients beta	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → Y	0,672	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi komunikasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,672 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p$ -value < 0,05), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $Y=0,672X$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diterima.

### 2. H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

**Tabel 2**  
Hasil Uji Regresi X terhadap M

Model	Standardized Coefficients beta	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → M	0,644	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi komunikasi (X) terhadap motivasi kerja (M) sebesar 0,644 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p$ -value < 0,05), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $M=0,644X$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dapat diterima.

### 3. H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 3**  
Hasil Uji Regresi M terhadap Y

Model	Standardized Coefficients beta	Signifikansi (p value)	Keterangan
M → Y	0,672	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (M) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,672 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut,  $Y=0,672M$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dapat diterima.

**4. H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.**

**Tabel 4**  
**Hasil Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi**

Model	Standardized Coefficients beta	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → Y	0,672	0,000	Positif dan Signifikan
X+M → Y	0,409	0,000	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien regresi komunikasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,672 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Setelah diregresi bersama motivasi kerja (M), nilai koefisien regresi komunikasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) menjadi 0,409 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $p\text{-value} > 0,05$ ). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, dapat diterima.

Hasil regresi mediasi diperkuat dengan uji sobel sebagai berikut :

$$Z = \frac{a.b}{\sqrt{(b^2 \cdot S_a^2) + (a^2 \cdot S_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,644 \cdot 0,672}{\sqrt{(0,672^2 \cdot 0,101^2) + (0,644^2 \cdot 0,039^2)}}$$

$$Z = 5,979$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* diketahui nilai Z hitung sebesar 5,979. Nilai Z hitung lebih besar dari Z tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5% yang berarti peran motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indikator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish. Ancok.
- Arif, Muhammad. dan Sigit Indrawijaya. 2021. *Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu (Dpm-Ptsp) Provinsi Jambi)*. (Vol. 10, No. 02). Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), hal : 1173-1182.
- Bukit, Benjamin., Tasman M., and Abdul R. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondowahjudi, Lana Emilia., *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Yang Dimediasi Oleh Motivasi di RSUD Kota Malang*. (Vol. 4, No. 4, Hal. 331-342). Jurnal Ilmiah Administrasi Publik.
- Haryati, Endang. Dan Lulu Kesumadewi. 2015. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Swasti Tunggal Mandiri Medan*. (Vol. 4, No. 1, Hal. 86-99). Jurnal Bisnis Administrasi.
- Issakh, Henki Idris., dan Zahrida Wiryawan. 2015. *Pengantar Manajemen*. Edisi 2. Jakarta: In Media.

- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Maulida, Noorlaily. 2018. *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin*. (Vol. 2, No. 2, Hal. 12-23). Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Muhammad, Nur Fahmi Khalid., Supawi Pawenang<sup>2</sup>. dan Siti Maryam. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan PT PPI Regional Jateng dan DIY*. (Vol. 1, No. 1). Indonesian Economics Business and Management Research.
- Robbins, Stephen. P. dan Timoty. A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy, J A.. 2017. *Perilaku Organisasi (Edisi Ke Enam Belas)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarido. dan Euis Soliha. 2016. *Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Dan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)*. (Vol. 13, No. 2, Hal. 119-134). Telaah Manajemen..
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wandi, Widi. dan Suhroji Adha. 2019. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten*. (Vol. 2, No. 2). Jurnal Ekonomi Vokasi.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada
- Wulandari, P. Ayu Asri dan IW.Bagia. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai*. (Vol. 2, No. 2). Jurnal Manajemen dan Bisnis.