



KONFLIK KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Ahmad Jauhari

Article History:

Submitted: 13 – 10 – 2021

Revised: 17 – 11 - 2021

Accepted: 08 – 12 - 2021

Keywords:

Conflict, Communication, Motivation and Employee Performance

Kata Kunci:

Konflik, Komunikasi, Motivasi dan Kinerja

Koresponding:

Universitas Islam Kediri, Jawa Timur, Indonesia

Email:

ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine whether work conflict, work communication and work motivation have a partial and simultaneous effect on the performance of employees of PT. Surya Pamenang Kediri. The population in this study were 90 respondents who worked, the analysis technique used multiple regression test, determinant coefficient, t test, F test. The results of this study obtained the results of the regression equation $Y = 5,470 + 0,303 X_1 + 0,175 X_2 + 0,313 X_3$. Overall research results that partially work conflict, work communication and work motivation affect employee performance. While simultaneously work conflicts were obtained, work communication and work motivation affect employee performance. The determinant coefficient of the magnitude of the influence of work conflict (X1), work communication (X2) and work motivation (X3) on the performance of employees of PT. Surya Pamenang Kediri by 43.5%.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah konflik kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang responden yang bekerja, Teknik analisis menggunakan uji regresi berganda, koefisien determinan, uji t, uji F. Hasil penelitian ini diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 5,470 + 0,303 X_1 + 0,175 X_2 + 0,313 X_3$. Hasil penelitian keseluruhan bahwa secara parsial konflik kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan juga diperoleh konflik kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinan besarnya pengaruh konflik kerja (X₁), komunikasi kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri sebesar 43,5%.

PENDAHULUAN

sudah mengalami kemajuan yang sangat pesat khususnya di Indonesia, sehingga banyak manusia yang memilih usaha dengan berharap akan memperoleh manfaat dan keuntungan yang diinginkan oleh manusia itu sendiri terhadap kebutuhan yang semakin meningkat. Organisasi memiliki beberapa unsur penting diantaranya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Apabila kita mempelajari secara mendasar bahwa timbulnya suatu organisasi dikarenakan para anggotanya yang berada didalamnya mempunyai persamaan untuk mencapai tujuan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kepuasan dan kemajuan akan menjadi lebih tinggi jika bekerja secara bersama-sama dibandingkan mereka berusaha sendiri sendiri. Walaupun demikian selalu saja terjadi ketidakserasian hubungan antara individu atau kelompok yang satu dengan yang lainnya. Ketidakserasian tersebut bisa terjadi karena perbedaan pendapat, persepsi, keinginan dari masing-masing individu dan kelompok tersebut yang pada akhirnya akan menimbulkan pertentangan (*conflict*). Ada dua kemungkinan terjadinya perbedaan pendapat, persepsi, keinginan, pertama yang mampu memberikan manfaat bagi perusahaan dalam berkompetisi atau malah sebaliknya dapat menurunkan semangat kerja yang berdampak pada etos kerja yang dicapai menurun. Hal tersebut dikarenakan menurunnya semangat dalam bekerjasama (*team work*) karena kurangnya dorongan (*motivation*) dan pemahaman dari pihak manajemen.

Wirawan (2010) menyatakan konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik". Konflik yang terjadi antar karyawan dalam perusahaan, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi karyawan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi menurun. Konflik memiliki peran penting dalam kinerja pribadi, hal ini bisa disebabkan oleh komunikasi antar karyawan atau dengan atasan yang kurang sejalan atau dikarenakan muncul dari sikap individu yang kurang termotivasi dalam menjalankan kinerjanya, fenomena tersebut yang mengakibatkan kinerja setiap karyawan dapat menurun sehingga hasil kerja yang diinginkan perusahaan tidak sesuai target yang telah ditetapkan.

Komunikasi merupakan segala bentuk pernyataan yang disampaikan dengan melalui segala perilaku dimana melibatkan dua orang atau lebih (Yogi, 2014). Hubungan baik antara karyawan dan pimpinan ataupun antar sesama karyawan sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap karyawan juga integritas dan sikap karyawan. Bila kebutuhan akan hubungan kerja terpenuhi dengan baik maka karyawan akan bekerja dengan baik, kerja sama yang dilakukan dalam suasana kerja tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Komunikasi mempunyai peran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ini dibuktikan penelitian Kibe (2014) dan Femi (2014) menyatakan bahwa strategi komunikasi digunakan sebagai bagian dari rencana bisnis, merinci bagaimana berkomunikasi yang berkaitan dengan klien, investor, pesaing, atau karyawan.

Masalah lain yang perlu mendapatkan fokus perhatian adalah di wilayah motivasi kerja para karyawan dalam usaha menjalankan kinerjanya setiap waktu. Dalam hal pencapaian kinerja organisasi, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins: 2008). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Mangkunegara, 2011). Perlu suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara optimal, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus dapat tercapai. Dengan memotivasi karyawan merupakan cara yang efektif dalam mengendalikan perbedaan tujuan yang terjadi. Semakin sering perusahaan memotivasi karyawan, maka memungkinkan dapat meningkatkan etos kerja karyawan.

PT. Surya Pamenang Kediri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi atau pembuatan kertas budaya, Salah satu fenomena yang peneliti temukan serta hasil observasi awal di PT. Surya Pamenang Keidri dari beberapa karyawan diperoleh realita bahwa adanya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dan teman sejawat pada divisi yang sama. masalah lain berlanjut pada keadaan ketika terdapat karyawan yang memiliki hasil kerja tidak sesuai dengan arahan kerja yang bisamemicu perdebatan yang berujung pada tingkat emosional karyawan yang tinggi, resiko yang terjadi adanya sentimen pribadi antar sesama karyawan dengan membentuk membentuk kelompok-kelompok kecil antara beberapa karyawan, sehingga kerap menimbulkan kesenjangan pada beberapa karyawan tersebut khususnya masalah hubungan personal antar satuan kerja. Fenomena yang mendekati permasalahan diatas adalah fenomena konflik kerja.

Permasalahan mengenai Komunikasi di PT. Surya Pamenang Kediri juga sangat penting dalam suatu organisasi karena didalamnya dapat memperkuat hubungan sesama anggota dan dalam menyampaikan informasi strategi, sasaran, instruksi, kebijakan, masalah dan informasi lain akan lebih baik dan optimal. Namun Pada kenyataannya tidak seperti demikian, beberapa karyawan merasa kurang akrabnya hubungan pimpinan dengan para pekerja, Bahkan beberapa karyawan tidak mengetahui nama para pimpinannya. Penyebabnya adalah karena kurang dekatnya hubungan pimpinan dengan karyawan, sebagian karyawan menginginkan para pemimpinnya agar dapat mendekati diri dengan seluruh karyawan dan tidak membeda-bedakan status atau latar belakang pendidikan mereka. komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan akan meningkatkan semangat kerja dan memperkecil stres kerja pada pada karyawan. Endang (2010) menyatakan komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik.

Permasalahan lain dalam PT. Surya Pamenang Kediri yang patut diperhatikan adalah tingkat motivasi yang muncul pada setiap individu karyawan. Fenomena yang terjadi saat ini karyawan kurang termotivasi, hal ini disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya kompensasi, kesempatan dalam jenjang karier dan juga kurangnya keadilan antar karyawan. Mulyanto (2011) menyebutkan bahwa motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasti, motivasi dapat diakitkan dengan suatu dorongan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. organisasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu yang esensial dalam menunjang kinerja pegawai dan pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi..

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian Asosiatif/hubungan. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Surya Pamenang Kediri yang berjumlah 941 karyawan di semua lini divisi pekerjaan. Sampel menurut Sugiyono (2014) adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini yang menjadi sampel nantinya adalah sebagian dari karyawan PT. Surya Pamenang Kediri. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability* sampling dengan pendekatan teknik *purposive sampling*. Jadi dalam penentuan jumlah sampel peneliti mengambil sampel sebanyak 90 orang responden yang bekerja. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis parsial dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 5,470 + 0,303 X_1 + 0,175 X_2 + 0,313 X_3 \dots\dots\dots (2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas, dapat di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut : 1) Nilai Konstanta (a) = 5,470, Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi konflik kerja, komunikasi dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan atau peningkatan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 5,470 satuan. 2) Regresi Konflik kerja (b_1)= - 0,303 X_1 . Dapat diartikan bahwa jika konflik kerja yang dirasakan karyawan meningkat dalam setiap pekerjaan, maka akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,303 satuan. 3) Regresi Komunikasi kerja (b_2)= 0,175 X_2 , Nilai regresi variabel komunikasi kerja mempunyai nilai positif, dapat diartikan bahwa hubungan variabel tersebut searah. jika komunikasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,175satuan. 4) Regresi Motivasi (b_3) = 0,313 X_2 , Nilai regresi variabel motivasi kerja mempunyai nilai positif, dapat diartikan bahwa hubungan variabel tersebut searah. jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan nilai sebesar 0,313 satuan.

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan mengenai makna dari hasil perhitungan tersebut sebagai berikut : 1) $R = 0,660$, Dapat diartikan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas (konflik kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja) mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. 2) Koefisien determinan atau *R square* diperoleh nilai sebesar 0,435 artinya besarnya pengaruh konflik kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri sebesar 43,5% sedangkan sisanya berasal dari variabel dan indikator lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Secara individual pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut : 1) Hasil uji t secara parsial tentang variabel konflik kerja (X_1) adalah dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan adalah $2,041 > 1,987$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikan. $t(0,014) \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel konflik kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri. Berdasarkan perhiungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang di ajukan dapat diterima dan terbukti. 2) Hasil uji t secara parsial tentang variabel komunikasi kerja (X_2) adalah dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan adalah $2,287 > 1,987$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikan. $t(0,005) \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri. Berdasarkan perhiungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang di ajukan dapat diterima dan terbukti. 3) Hasil uji t secara parsial tentang variabel motivasi kerja (X_3) adalah dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan adalah $4,735 < 1,987$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai signifikan. $t(0,006) \geq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri. Berdasarkan perhiungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang di ajukan dapat diterima dan terbukti berpengaruh.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 22,100 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 4,040. dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < sig. 0,05$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa konflik kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan setiap aktivitas pekerjaannya secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri.

Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja

Mengenai variabel konflik kerja atas pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan secara rinci bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05. Hasil persamaan regresi juga mnyebutkan bahwa jika konflik kerja yang dirasakan karyawan meningkat dalam setiap pekerjaan, maka akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,303 satuan.

Berdasarkan temuan tersebut dapat dijelaskan bahwa konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, logikanya dengan adanya konflik maka kinerja dindikasikan dapat menurun, walaupun demikian selalu saja terjadi ketidakserasian hubungan antara individu atau kelompok yang satu dengan yang lainnya. Ketidakserasian tersebut bisa terjadi karena perbedaan pendapat, persepsi, keinginan dari masing-masing individu dan kelompok tersebut yang pada akhirnya akan menimbulkan pertentangan (*conflict*). Ada dua kemungkinan terjadinya perbedaan pendapat, persepsi, keinginan, pertama yang mampu memberikan manfaat

bagi perusahaan dalam berkompetisi atau malah sebaliknya dapat menurunkan semangat kerja yang berdampak pada etos kerja yang dicapai menurun. Hal tersebut dikarenakan menurunnya semangat dalam bekerjasama (*team work*) karena kurangnya dorongan (*motivation*) dan pemahaman dari pihak manajemen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Takwim (2016) yang menyatakan bahwa konflik kerja mempengaruhi etos-etos dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Hasby (2017) juga memberikan pandangan bahwa konflik secara individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa secara parsial (individu) komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Surya Pamenang Kediri. Hasil perhitungan adalah $2,287 > 1,987$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikan. $t(0,005) \leq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel komunikasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang di ajukan dapat diterima dan terbukti. Hasil temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2016) yang menjelaskan bahwa komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh Haedar, Suparni Sampetan, Ahmad Suardi (2013). Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Dalam suatu perusahaan makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebar luaskan maka pastilah informasi tersebut harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para karyawannya ataupun sebaliknya dan juga diantara karyawan, komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kepuasan karyawan dan lainnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa secara parsial (individu) motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Surya Pamenang Kediri. Hasil perhitungan adalah $4,735 < 1,987$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai signifikan. $t(0,006) \geq 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang di ajukan dapat diterima dan terbukti berpengaruh. Hasil penelitian ini diperkuat oleh beberapa pendapat dan hasil kajian penelitian lain Rusmawati (2016), Haedar & Suparni Sampetan, Ahmad Suardi (2013) yang mendukung bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh suatu gambaran bahwa motivasi karyawan PT. Surya Pamenang Kediri yang dijabarkan pada setiap indikator menunjukkan jawaban yang cukup baik, yang artinya karyawan menunjukkan indikasi untuk memacu dirinya dan berupaya untuk bisa memenuhi target yang ditetapkan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan dengan membangun tim kerja yang solid, juga menunjukkan keinginan melakukan perubahan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, hal ini sejalan dengan pendapat Siagian dalam Sedarmayanti (2012) mendefinisikan: motivasi sebagai "keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan mengenai temuan-temuan sebagai berikut : 1) Secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri, hal ini berarti hipotesis pertama dapat dibuktikan dengan signifikan dibawah 0,05. 2) Secara parsial komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri, hal ini berarti hipotesis kedua dapat dibuktikan dengan signifikan dibawah 0,05. 3) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri, hal ini berarti hipotesis ketiga dapat dibuktikan dengan signifikan dibawah 0,05. 4) Secara simultan konflik kerja, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri, hal ini berarti hipotesis keempat dapat dibuktikan. 6) Koefisien determinan atau *R square* diperoleh nilai sebesar 0,435 artinya besarnya pengaruh konflik kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pamenang Kediri sebesar 43,5% sedangkan sisanya berasal dari variabel dan indikator lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

LITERATUR

- Danim, Sudarwan . 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Endang, Dwiningsih. 2010. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*
- Haedar, Suparni Sampetan, Ahmad Suardi. 2013. Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo. *Prosiding Seminar Nasional Volume 03, Nomor 1 ISSN 2443-1109*
- Handoko, Hani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Yogyakarta : BPF.
- Hasby. M. 2017. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta Penerbit : Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kosasih, Natalia.(2007). Pengaruh Knowledge Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan Vol.3 No.2 :80-8*
- Mulyanto. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar).
- Rendra Kristi Yogi Dan Dwiarko Nugrohoseno. 2014. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderator Padapt, Sinar SOSRO KPW Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 1*.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Jatmiko, U. (2020). Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672>, <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672/1196>
- Jatmiko, U. (2016). Pengaruh Lingkungan Bisnis Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Peningkatan Kinerja Pelaku UKM Pada Tahap Start-Up Di Desa Paron Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 1(3), 235–246. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/247>
- Jatmiko, U., Srikalimah, S., & Zamzam, N. A. N. (2018). Analisis Reaksi Pelaku UMKM Tahap Start Up Dalam Membandingkan Modal Kerja dan Pendapatan Usaha Sebelum dan Sesudah Adanya Inovasi Produk MAMIN di Wilayah Kediri dan Tulungagung. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 2(2). <http://ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/adv/article/view/359>
- Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi: Pendekatan Taksonomi Konseptual*. Ghalia. Jakarta, Indonesia.

Wirawan,. 2010. Konflik dan Manajemen Konflik, Jakarta: Salemba Humanika.

Yunni Rusmawati. 2016. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Pasific Samudra Di Surabaya. Jurnal EKBIS/Vol. XV/No.1/edisiMaret2016