



## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LESTARI JAYA FARMA (LJF) CABANG KEDIRI

Nisfi Nurlaila<sup>1)</sup>, Rike Kusuma W<sup>2)</sup>, Iing Srihardiningrum<sup>3)</sup>

### Article History:

Submitted: 12– 08 – 2022

Revised: 21 – 08 - 2022

Accepted: 18– 09 - 2022

### Keywords:

Motivation, Communication & Employee Performance

### Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation (X1), work communication (X2), on employee performance (Y) at PT. Lestari Jaya Farma (LJF) Kediri Branch. The sample used in the study were 38 respondents at PT. Lestari Jaya Farma (LJF) Kediri Branch. The techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis test, t test (partial), F test (simultaneous), and derivation test. From the analysis used, the results of the study show the variables of motivation (X1), work communication (X2), and employee performance (Y). The results showed that the value of the multiple linear regression equation  $Y = 9.305 + 0.613 X1 + 0.351 X2 + e$ , the results of the t-test of the Motivation variable obtained a t-count value of 4.383 with a significant value of  $0.000 < 0.05$ , and the results of the t-test of the Work Communication variable obtained a value of The t count is 2.846 with a significant value of  $0.007 < 0.05$ , the F results obtained by the Fcount of 19.428 with a significant value of 0.000. From the analysis carried out, it can be concluded that work motivation and communication have a significant effect on employee performance at PT. Lestari Jaya Farma (LJF) Kediri Branch has a correlation R of 0.526 or 52.6%.

### Kata Kunci:

Motivasi, Komunikasi & Kinerja Karyawan

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi (X1), Komunikasi kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Lestari Jaya Farma (LJF) Cabang Kediri. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 38 responden pada PT.Lestari Jaya Farma (LJF) Cabang Kediri. Teknik yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, uji t (parsial), uji F (silmutan), dan uji dertemnasi. Dari analisis yang digunakan, hasil penelitian menunjukkan variabel Motivasi (X1), Komunikasi kerja (X2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai persamaan regresi linier berganda  $Y = 9.305 + 0.613 X1 + 0.351 X2 + e$ , hasil uji t variabel Motivasi di peroleh nilai t hitung 4.383 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan hasil uji t variabel Komunkasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2.846 dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ , hasil F diperoleh nilai Fhitung sebesar 19.428 dengan nilai signifikan 0,000. Dar analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Lestari Jaya Farma (LJF) Cabang Kediri memiliki korelasi R sebesar 0.526 atau 52,6%

### Koresponding:

Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia

Email:

[adm.nisfinurlailia@gmail.com](mailto:adm.nisfinurlailia@gmail.com)

[rikekusuma@uniska-kediri.ac.id](mailto:rikekusuma@uniska-kediri.ac.id), Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia<sup>2</sup>  
[iingsri@uniska-kediri.ac.id](mailto:iingsri@uniska-kediri.ac.id), Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia<sup>3</sup>



## PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset utama organisasi serta memiliki peran yang strategis didalam organisasi yaitu menjadi pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi buat bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan pada organisasi, maka karyawan dibutuhkan perhatian lebih berfokus terhadap tugas yang dikerjakan sebagai akibatnya tujuan organisasi tercapai. Kinerja karyawan dikatakan berprestasi kerja baik, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan menggunakan baik, artinya mencapai sasaran serta standar kerja yang lebih ditetapkan sebelumnya atau bisa melebihi baku yang telah dipengaruhi. Untuk itu perusahaan berusaha menyampaikan motivasi atau dorongan pada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik memakai memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan.

Selain faktor motivasi kerja, komunikasi kerja kawasan karyawan tadi bekerja pula tidak kalah pentingnya pada menaikkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan menyampaikan akibat positif pada pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen wajib menyelidiki perilaku dan sikap karyawan dalam perusahaan tersebut. Membentuk kinerja karyawan yang baik merupakan tidak simpel sebab kinerja karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya mirip komunikasi dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik diterima sang semua karyawan didalam suatu perusahaan. Effendy (1992: 3) mengatakan bahwa komunikasi ialah suatu proses penyampaian suatu pesan kepada seseorang pada orang lain buat memberi memahami atau buat mengubah sikap, pendapat atau sikap, baik pribadi secara ekspresi, juga tidak pribadi melalui media. Komunikasi yang baik dapat mendukung aplikasi kerja sehingga karyawan mempunyai kewajiban, semangat kerja serta menaikkan kinerja karyawan. Guna menghasilkan kinerja yang tinggi, diperlukan terdapatnya kenaikan kerja yang maksimal serta sanggup mendaya pakai kemampuan Sumber Daya Manusia yang dipunyai oleh karyawan guna menghasilkan tujuan organisasi, sehingga bakal memberikan kontribusi positif untuk pertumbuhan organisasi. Tidak hanya itu, organisasi butuh mencermati bermacam aspek yang bisa pengaruhi motivasi karyawan, dalam perihal ini dibutuhkan terdapatnya kedudukan organisasi dalam tingkatkan motivasi serta menghasilkan komunikasi kerja yang kondusif guna mendesak terciptanya perilaku serta aksi yang handal dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan bidang serta tanggung jawab masing-masing.

Dalam upaya menghasilkan kinerja karyawan PT. LESTARI JAYA FARMA( LJF) Kota Kediri, nampaknya masih ada banyak hambatan yang dialami sehingga tidak mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Keadaan yang belum sempurna masih terdapat di PT. LESTARI JAYA FARMA( LJF) Kota Kediri. Dimana masih terdapat hambatan lain di PT. LESTARI JAYA FARMA( LJF) Kota Kediri misalnya terdapat permasalahan menimpa motivasi karyawan buat bekerja yang rendah yang mungkin dapat disebabkan dari beberapa faktor yang mungkin pada setiap karyawannya juga memiliki faktor yang berbeda-beda entah dari permasalahan antar karyawan atau kejenuhan dalam pekerjaan, atau mungkin karyawan sedang mendapat musibah yang perusahaan kurang begitu tahu, dan hal tersebut bisa terjadi mungkin karena komunikasi yang kurang antara atasan serta bawahan

Berdasarkan latar belakang, masalah yang ada telah diuraikan maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut : 1) Apakah ada berpengaruh motivasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Jaya Farma (LJF) Kota Kediri? 2) Apakah ada berpengaruh komunikasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Jaya Farma (LJF) Kota Kediri? 3) Apakah ada berpengaruh motivasi dan komunikasi secara silmutan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Jaya Farma (LJF) Kota Kediri?

Kerangka teoritik dirancang berdasarkan pertanyaan peneliti (research quesstion) serta mempresetasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut. Kerangka teoritik adalah konsep awal yang sebagai acuan pada sebuah penelitian yang mempunyai dasar-dasar berasal asal penelitian terdahulu yang relavan dan mendukung aplikasi sebuah penelitian yang ingin dilakukan. Kerangka

***Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja .....***

*Nisfi Nurlaila\_ Copyright@2022.*



OPEN ACCESS

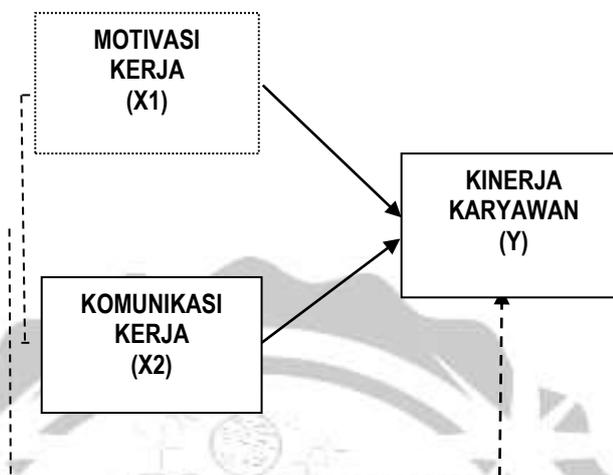


**AMMER**  
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDICIPLINE RESEARCH



pemikiran teoritik ialah ilustrasi sebuah penelitian yang diunjukkan sang variabel-variabel yang saling berhubungan satu sama lain dan landasan dasar bagi sebuah penelitian

**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**



Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi (X1), Komunikasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Lestari Jaya Farma (LJF) Cabang Kediri yang beralamat di Jl. Banyu Urip No.4, Kupang Krajan, Kecamatan Sawahan, Banjarnan, Kec. Kota Kediri. Alasan memilih lokasi penelitian disini adalah lokasi yang mudah dijangkau dan data tesebut layak untuk dijadikan obyek penelitian. Alasan lain dari penulis melakukan penelitian disini adalah untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan atas dasar pengaruh motivasi dan komunikasi kerja karyawan. Teknik yang digunakan untuk penentuan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. "Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel" (Sugiyono, 2017:85). Menggunakan sampel jenuh karena ada 38 orang karyawan di PT Lestari Jaya Farma (LJF) Cabang Kediri. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial dan simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang meliputi Motivasi (X1) dan Komunikasi Kerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. LESTARI JAYA FARMA.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.305	4.555	
Total X1	.613	.140	.537
Total X2	.351	.123	.349

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

***Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja .....***

*Nisfi Nurlaila\_Copyright@2022.*

Data uji regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 9.305 + 0.613 X_1 + 0.351 X_2 + e$ . Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta sebesar 9.305, hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan akan naik sebesar 9.305 jika Motivasi dan Komunikasi Kerja Karyawan sama dengan nol. Hal ini juga dapat dijelaskan dengan nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 9.305 jika tidak ada variabel jika vasi dan Komunikasi Kerja Karyawan. 2) Koefisien Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0.613. Nilai koefisien yang positif menunjukkan apabila Motivasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan perusahaan akan naik 0.613 satuan dengan asumsi variabel lain konstan/tetap. 3) Koefisien Komunikasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0.351. Nilai koefisien yang positif menunjukkan apabila Komunikasi Kerja Karyawan naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik 0.351 satuan dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.

**Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis t**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.043	.049
	Total X1	4.383	.000
	Total X2	2.846	.007

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai  $t_{hitung}$  adalah  $4.383 > t_{tabel} 2.03011$  dengan nilai signifikan Motivasi( $X_1$ ) adalah  $0,000 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Motivasi( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ). 2) Nilai  $t_{hitung}$  adalah  $2.846 > t_{tabel} 2.03011$  dengan nilai signifikan Komunikasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) adalah  $0,007 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Komunikasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ).

Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 5% dan  $N=38$ , diperoleh F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $= 5\%$ , dfl (jumlah variabel  $X=2$ ), dan  $df (n-k)$  atau  $38-3 = 35$  ( $n$  jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel) dan hasil yang diperoleh pada  $F_{tabel}$  adalah 3,27. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $19.428 > F_{tabel} 3,27$  dengan nilai sig.  $F (0,000^a) < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Motivasi dan ( $X_1$ ), Komunikasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ).

Besarnya  $R^2$  sebesar 0,777. oleh karena nilai  $R^2$  sebesar 0.526 yang menunjukkan angka koefisien determinasinya  $R^2$  artinya variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Komunikasi Kerja Karyawan melalui model sebesar 52,6% sisanya 47,4% sisanya berasal dari variabel lain, atau dengan bahasa sederhana besarnya pengaruh Motivasi dan Komunikasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 52,6% dan sisanya (47,4%) dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Jaya Farma (LJF) Cabang Kediri**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada data uji t memiliki nilai  $t_{hitung}$  adalah  $4.383 > t_{tabel} 2.03011$  dengan nilai signifikan Motivasi( $X_1$ ) adalah  $0,000 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Motivasi( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ).

Hal ini dapat dipengaruhi karena kemungkinan motivasi adalah suatu hal diperlukan perusahaan untuk mendorong dan mendukung para karyawan agar bisa lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya, dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar bersemangat untuk memperoleh kekuasaan seperti mendapatkan promosi jabatan, adanya pujian dan memperoleh pengakuan prestasi atas pekerjaan yang telah dilakukannya selain itu motivasi juga dapat datang atas keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yang berupa gaji ataupun insentif dari perusahaan dimana hal tersebut dapat memenuhi kebutuhan sosial karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Jaya Farma (LJF) Cabang Kediri**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada data uji t memiliki nilai  $t_{hitung}$  adalah  $2.846 > t_{tabel} 2.03011$  dengan nilai signifikan Komunikasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ) adalah  $0,007 < 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Artinya variabel Komunikasi Kerja Karyawan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Hal ini dapat dipengaruhi mungkin karena komunikasi antar karyawan adalah hal yang bisa berdampak terhadap kinerja karyawan misalnya konflik antar pegawai dan kesenjangan karyawan bisa menjadi persoalan yang dapat mengubah perilaku seseorang yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan tersebut. Inilah kenapa komunikasi sangat penting sekali untuk kemajuan perusahaan, suatu perusahaan bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antar karyawan dan antara atasan dengan bawahan bisa terjalin dengan baik apabila bisa menciptakan hubungan ini secara terus-menerus maka dapat menimbulkan kerja sama yang baik yang akan berdampak positif bagi perusahaan kedepannya.

### **Pengaruh Motivasi dan Komunikasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Jaya Farma (LJF) Cabang Kediri**

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada  $F_{tabel}$  adalah 3,27. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 19.428 >  $F_{tabel}$  3,27 dengan nilai sig. F (0,000<sup>a</sup>) < 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Motivasi dan (X1), Komunikasi Kerja Karyawan (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Hal ini dapat dipengaruhi karena kemungkinan motivasi adalah suatu hal diperlukan perusahaan untuk mendorong dan mendukung para karyawan agar bisa lebih produktif lagi dalam melakukan pekerjaannya, dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar bersemangat untuk memperoleh kekuasaan seperti mendapatkan promosi jabatan, adanya pujian dan memperoleh pengakuan prestasi atas pekerjaan yang telah dilakukannya selain itu motivasi juga dapat datang atas keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yang berupa gaji ataupun insentif dari perusahaan dimana hal tersebut dapat memenuhi kebutuhan sosial karyawan dan juga karena komunikasi antar karyawan adalah hal yang bisa berdampak terhadap kinerja karyawan misalnya konflik antar pegawai dan kesenjangan karyawan bisa menjadi persoalan yang dapat mengubah perilaku seseorang yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan tersebut. Inilah kenapa komunikasi sangat penting sekali untuk kemajuan perusahaan, suatu perusahaan bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antar karyawan dan antara atasan dengan bawahan bisa terjalin dengan baik apabila bisa menciptakan hubungan ini secara terus-menerus maka dapat menimbulkan kerja sama yang baik yang akan berdampak positif bagi perusahaan kedepannya

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang bisa diambil dari hasil penelitian yang dibahas dalam bab sebelumnya adalah sebagai berikut : 1) Nilai thitung adalah 4.383 > ttabel 2.03011 dengan nilai signifikan Motivasi(X1) adalah 0,000 < 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Motivasi(X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y). 2) Nilai thitung adalah 2.846 > ttabel 2.03011 dengan nilai signifikan Komunikasi Kerja Karyawan (X2) adalah 0,007 < 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Komunikasi Kerja Karyawan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y). 3)  $F_{hitung}$  sebesar 19.428 >  $F_{tabel}$  3,27 dengannilai sig. F (0,000<sup>a</sup>) < 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) Motivasi dan (X1), Komunikasi Kerja Karyawan (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan bisa lebih meningkatkan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya seperti perusahaan lebih memotivasi karyawan agar lebih serius lagi terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan dan komunikasi kerja para karyawan agar bisa bersama-sama memajukan perusahaan PT. Lestari Jaya Farma

### **LITERATUR**

Ado dan Gunawan E. Nurtjahjono. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.13. No.1. Agustus 2014



- Aprilia, Veronica. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang*. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.2, No. 4. Hal: 12-25.
- Arvianto. (2017). "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Unit Assesment Center PT. Telkom Indonesia". Jurnal Manajemen Vol 3 No.3, Universitas Diponegoro, 2017.
- Daryanto. (2014). *Konsumen dan Pelayanan Prima*. Malang: Gava Media.
- Dhermawan, dkk (2012) *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Elvinaro Ardianto. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Hafied Cangara. (2013). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.uniskakediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/1672/1196>
- Jatmiko, U. (2021). Eskalasi Kinerja Akuntabilitas Pemerintah Desa Sebagai Relevansi Pelaporan Alokasi Dana Desa. Journal STIE Dr. Khez Muttaqien Purwakarta. 8 (01), <https://doi.org/10.34308/egien.v8i1.185>
- Jatmiko, U. (2021). Management Accounting Information Systems, Performance Measurement Methods and Reward Systems in Influencing Managerial Performance. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 11(4), 180–189. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v11i4.67>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu Alam. (2014). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 4, No 8, STIESIA Surabaya, 2014.
- Tommy Suprpto, MS. (2016). *Pengantar teori dan manajemen komunikasi*. Yogyakarta: Medpress
- Veithzal Rivai dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.