

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JEMBO CABLE COMPANY KOTA TANGERANG

Didi Sunardi¹, Ira Ayuningtiyas²

Universitas Pamulang, Indonesia

didisunardi17@gmail.com¹, tiyas110601@gmail.com²

Submitted: 15th Jan 2024/ **Edited:** 27th March 2024/ **Issued:** 01st April 2024

Cited on: Sunardi, D., & Ayuningtiyas, I. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JEMBO CABLE COMPANY TBK, KOTA TANGERANG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 428-437.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work communication and work compensation on employee performance at PT Jembo Cable Company Tbk in Tangerang City. The method used is quantitative. The population and sample consist of 90 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumptions, regression analysis, correlation analysis, determination analysis, and hypothesis testing. The research indicates a strong correlation between communication (0.630) and compensation (0.580) with employee performance. The multiple linear regression equation is $Y = 11.321 + 0.418X_1 + 0.307X_2$, meaning that when variable X_1 is increased by 1 unit, variable Y increases by 0.418 units at a constant of 11.321, and when variable X_2 is increased by 1 unit, variable Y increases by 0.307 units at a constant of 11.321. The coefficient of determination value of 46.8% indicates the contribution of communication and compensation to improving employee performance, while the remaining 46.8% is influenced by other factors. The F hypothesis test yields an F value > F table or (38.308 > 2.710). Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning there is a significant simultaneous influence of communication and compensation on employee performance. These findings can provide input for policies and practices aimed at improving employee performance at PT Jembo Cable Company Tbk.

Keywords: Communication, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Ekonomi Indonesia saat ini dihadapkan pada suatu permasalahan sangat berat, disaat dunia sedang dilanda wabah yang disebut COVID19, dengan kebijakan yang diterapkan pemerintah maka secara otomatis akan mempengaruhi jalan nya bisnis perusahaan seluruh indonesia, seperti dengan penerapan kebijakan PSSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Dalam masa PSBB dan masa New Normal suatu perusahaan harus mampu untuk kebijakan protokol kesehatan yang di sampaikan oleh pemerintah tidak kala pentingnya karena untuk memutus rantai penyebaran virus tersebut. Dalam masa New Normal pemerintah masih menerapkan kebijakan protokol kesehatan untuk

memutus rantai penyebaran virus covid-19 tersebut. Perusahaan dituntut untuk terus bisa berinovasi bagaimana caranya agar bisnis perusahaan tetap berjalan, ini merupakan tantangan terbesar bagi perusahaan, karyawan bekerja secara haibird sebagian karyawan di bekerjakan dari rumah dan sebagian bekerja dari kantor, ini salah satu usaha perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut.

Salah satu syarat dalam menjalankan manajemen yang baik adalah adanya komunikasi yang dijalankan dalam perusahaan (Aditama, 2020). Komunikasi yang baik akan dapat memberikan berita sehingga karyawan mengetahui apa yang akan harus dilakukan. Adapun manfaat komunikasi dalam perusahaan adalah untuk menghubungkan semua unsur yang melakukan komunikasi pada perusahaan sehingga menimbulkan rasa bersatu, setia kawan dan loyalitas (Rajagukguk, et al., 2018).

Komunikasi Menurut (Juhari & Nenu, 2023) adalah proses menyampaikan informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya. Adapun manfaat komunikasi dalam perusahaan adalah untuk menghubungkan semua unsur yang melakukan komunikasi pada perusahaan sehingga menimbulkan rasa bersatu, setia kawan dan loyalitas (Rajagukguk, et al., 2018). Selain itu, pemimpin juga akan dengan mudah mengetahui secara langsung bawahan nya/ karyawan guna pengendalian yang efesien serta meningkatkan rasa tanggung jawab semua anggota dan melibatkannya dalam kepentingan perusahaan. Penggunaan teknik komunikasi yang tepat juga akan membantu kelancaran pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih mudah. Melalui komunikasi yang efektif dalam perusahaan, pihak manajer dapat mengetahui saran, tanggapan terhadap kebutuhan karyawan sehingga dapat mengambil suatu kebijaksanaan untuk mencapai tujuan perusahaan (DAMANIK, et al., 2019). Berikut ini adalah data komunikasi dari beberapa aspek:

Tabel 1. Data Pra Survei Komunikasi Karyawan pada PT Jembo Cable Company Kota Tangerang

No	Aspek Komunikasi	Ya		Tidak		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	
1.	Hubungan komunkasi atasan dan bawahan terjalin dengan baik	19	95%	1	5%	20
2	Hubungan komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik	20	100%	-	-	20
3	Karyawan dapat memahami pesan karyawan lainnya	20	100%	-	-	20

4	Karyawan tanggap dalam menghadapi masalah	19	95%	1	-	20
5	Karyawan dapat memahami pesan atasan	20	100%	-	-	20

Sumber: Data PraSurvei PT.Jembo Cable Company, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa variabel komunikasi terdiri dari 5 pernyataan dari aspek komunikasi yaitu bahwa hubungan komunikasi atasan dan bawahan terjalin dengan baik, Hubungan komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik, karyawan dapat memahami pesan karyawan lainnya, karyawan tanggap dalam menghadapi masalah, dan karyawan dapat memahami pesan atasan. Namun, terdapat beberapa pernyataan menurut responden bermasalah diantaranya pada pernyataan hubungan komunikasi atasan dan bawahan terjalin dengan baik dengan skor 5%. Selanjutnya pada pernyataan karyawan tanggap dalam menghadapi masalah dengan skor 5%. Dapat dikatakan bahwa hasil skor masih dianggap rendah.

Selain komunikasi yang efektif, kompensasi di dalam perusahaan juga perlu diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan. Kompensasi dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan (Widodo & Yandi, 2022).

Pada PT. Jembo Cable Company Tbk, setelah melakukan observasi dan wawancara terhadap beberapa karyawan terkait kompensasi yang ada di tempat kerja. Karena dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Fernos & Wipi, 2023) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi pada PT. Jembo Cable Company Tbk diberikan berupa gaji setiap bulan kepada karyawan baik itu karyawan tetap dan karyawan kontrak. tetapi disamping gaji ada beberapa insentif yang diberikan berupa

Tabel 1. Data Kompensasi Karyawan pada PT Jembo Cable Company Tbk

Tujangan	2020		2021		2022	
	Tetap	Kontrak	Tetap	Kontrak	Tetap	Kontrak
BPJS Kesehatan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
BPJS Ketenagakerjaan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
BPJS Pensiun	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Asuransi (Jiwa dan Kesehatan)	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Melahirkan	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Jabatan	Ada	Tidak	Ada	Tidak	Ada	Tidak

Bonus Tahunan	Tidak Ada	Ada Tidak Ada	Ada	Ada Ada	Ada Ada	Ada Ada
---------------	--------------	---------------------	-----	------------	------------	------------

Sumber: Observasi PT. Jembo Cable Company, 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa, perusahaan memberikan tunjangan kompensasi kepada karyawan tetap dan kontrak dengan jenis Asuransi jiwa dan kesehatan, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Pensiun, dan melahirkan, adapun tunjangan yang tidak diberikan kepada karyawan.

Komunikasi dan kompensasi yang baik dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Munir, et al., 2020). Dengan dua faktor tersebut akan meningkatkan kinerja yang tinggi sehingga mendorong keberhasilan perusahaan. Menurut (Goni, et al., 2019), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi itu bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian yang dilakukan dengan sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Akan tetapi dalam kenyataan banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Adji & Nupardi, 2022). Naik atau turunnya kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor komunikasi dan kompensasi yang dibahas dalam penelitian ini. Di bawah ini adalah data kinerja individu yang ada dalam perusahaan PT.Jembo Cable Company Tbk.

Tabel 2. Kinerja Karyawan pada Produksi PT. Jembo Cable Company Tbk, Periode 2020 s/d 2022

Jenis Kabel	Target Produksi			Realisasi Produksi		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Kabel Listrik Tegangan Rendah	43.200 Ton	32.400 Ton	32.400 Ton	19.920 Ton	14.924 Ton	8.529 Ton
Kabel Listrik Tegangan	6.480 Core Km	6.800 Core Km	6.800 Core Km	1.820 Core	2.570 Core	566 Core

Menengah Kabel Telekomunikasi				Km	Km	Km
1. Kabel Serat Optik	1.890.000 sf/Km	1.800.000 sf/Km	1.800.000 sf/Km	984.650 sf/Km	914.359 sf/Km	691.233 sf/Km
2. Kabel Telepon Tembaga	-	320.00 sc/Km	320.00 sc/Km	-	115 sc/Km	1.133 sc/Km

Sumber: PT Jembo Cable Company, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada tahun 2020 target kinerja karyawan bagian produksi yang ditentukan oleh perusahaan, Kabel Listrik Tegangan Rendah memproduksi sebesar 32.400 Ton, Karyawan menghasilkan 8.529 Ton, tidak dapat terpenuhi dari kapasitas yang telah di ditentukan oleh perusahaan, Kabel Listrik Tegangan Menengah memproduksi sebesar 6.800 Core Km, Karyawan menghasilkan 566 Core Km, tidak dapat terpenuhi dari kapasitas yang telah di ditentukan oleh perusahaan, Kabel Serat Optik memproduksi sebesar 1.800.000 sf/Km, Karyawan menghasilkan 691.233 sf/Km, tidak dapat terpenuhi dari kapasitas yang telah di ditentukan oleh perusahaan dan Kabel Telepon Tembaga memproduksi 320.00 sc/Km ditentukan oleh perusahaan. Kabel Serat Optik memproduksi sebesar 1.800.000 sf/Km, Karyawan menghasilkan 1.133 sc/Km, tidak dapat terpenuhi dari kapasitas yang telah di ditentukan oleh perusahaan.

Pada tahun 2021 target kinerja karyawan yang ditentukan oleh perusahaan sudah teralisasi lebih baik dari tahun 2020 dengan Kabel Listrik Tegangan Rendah memproduksi sebesar 32.400 Ton, Karyawan menghasilkan 14.924 Ton, tidak dapat terpenuhi dari kapasitas yang telah di ditentukan oleh perusahaan, Kabel Listrik Tegangan Menengah memproduksi sebesar 6.800 Core Km, Karyawan menghasilkan 2.570 Core Km, tidak dapat terpenuhi dari kapasitas yang telah di ditentukan oleh perusahaan, Kabel Serat Optik memproduksi sebesar 1.800.000 sf/Km, Karyawan menghasilkan 914.359 sf/Km, tidak dapat terpenuhi dari kapasitas yang telah di ditentukan oleh perusahaan. dan Kabel Telepon Tembaga memproduksi 320.00 sc/Km ditentukan oleh perusahaan, Kabel Serat Optik memproduksi sebesar 1.800.000 sf/Km, Karyawan menghasilkan 1115 sc/Km.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi menurut (Sarihati, et al., 2022) komunikasi adalah proses menyampaikan informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan hubungan individu dua arah atau lebih yang didalamnya terdapat pemberian informasi dan penerima informasi tersebut. Menurut (Nisa, et al., 2018) beberapa Indikator komunikasi efektif antara lain adalah pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan.

Kompensasi

Menurut (Yani, 2022) kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah Semua Pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Handoko, et al., 2021) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Kinerja Karyawan

Menurut (Pangestu, et al., 2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja karyawan meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja serta waktu dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang diembannya. Kinerja pegawai secara akurat. Menurut (Agustin, et al., 2019) indikator kinerja antara lain kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, inisiatif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini populasinya 854 karyawan PT. Jembo Cable Company Tbk Kota Tangerang dengan sampel Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 90

responden. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada responden dan data sekunder berupa literatur dan jurnal terkait permasalahan pada penelitian ini. Untuk memperoleh data, responden diberikan kuesioner untuk dijadikan sampel dalam penelitian dengan jumlah 90 orang.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel ($\text{rhitung} > \text{rtabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,72

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Cronbach's alpha	keputusan
Komunikasi (X1)	0,743	0,600	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,741	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,732	0,600	Reliabel

Sumber: pengolahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1), kompensasi (X_2) dan kinerja karyawan(Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Berganda Variabel Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.321	3.171		3.570	.001
Komunikasi	.418	.090	.443	4.641	.000
Kompensasi	.307	.090	.326	3.410	.000

a. Terikat Variable: Kinerja

Sumber: pengolahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,321 + 0,418X_1 + 0,307X_2$. . Maka diketahui nilai konstanta yang bernilai positif sebesar 11,321 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki hubungan yang positif dengan variabel komunikasi dan kompensasi. Nilai koefisien komunikasi (X_1) sebesar 0,318 dan kompensasi (X_2) sebesar 0,307, yang artinya jika variabel X_1 dan X_2 meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,418 dan 0,307.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.456	2.86143

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi

Sumber: pengolahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,468 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 46,8% sedangkan sisanya 53,2% di pengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,550	3,120		5,060	0,000
Komunikasi	0,595	0,078	0,630	7,615	0,000
Kompensasi	0,547	0,082	0,580	6,683	0,000

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: pengolahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t hitung variabel Komunikasi sebesar 7,615 dan nilai t -tabel (5%(df = 90-2 = 88) sebesar 1,987. Maka t hitung > t -tabel, artinya H_{a1} diterima. Angka sig variabel Komunikasi sebesar 0,000 < 0,050 yang artinya terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 6,683 dan nilai t -tabel (5%(df = 90-2 = 88) sebesar 1,987. Maka t hitung > t -tabel, artinya H_{a2} diterima. Angka sig variabel Kompensasi sebesar 0,000 < 0,050 yang artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

sebesar 1,987. Maka t hitung $>$ t -tabel, artinya H_{a2} diterima. Angka sig variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,050$ yang artinya terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	627.320	2	313.660	38.308	.000 ^b
	Residual	712.336	87	8.188		
	Total	1339.656	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi

Sumber: pengolahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($38.308 > 2,710$), hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Jembo Cable Company Tbk, Kota Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Jembo Cable Company Tbk dengan persamaan regresi $Y = 16,232 + 0,595X_1$, Pada kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Jembo Cable Company Tbk dengan persamaan regresi $Y = 18,154 + 0,547X_2$. Dan Secara simultan Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial pada PT. Jembo Cable Company Tbk dengan persamaan regresi $Y = 11,321 + 0,418 + 0,307X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,648 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46,8% . Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($38.308 > 2,710$). Kemudian nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 5(1), 725-733.
- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20-25.
- DAMANIK, S. A., & Dalimunthe, S. K. (2019). Komunikasi Kelompok Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Team Redaksi Bidang Berita Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara di Medan. *Jurnal Prointegrita*, 2(348/PASCA-), 1-33.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- Goni, D. D., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 8(6).
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17-26.
- Juhari, A., & Nenu, M. (2023). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada cv. Karya penta: komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja*. *JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 3(2), 29-41.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan human relations (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan badan pengawas obat dan makanan kota medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1-10.
- Rajagukguk, T., Fitriana, D., & Febriana, E. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan*. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 73-82.
- Sarihati, T., Si, M., Luthfie, H. M., Kurniadi, B., & Si, M. (2022). *Komunikasi Politik, Media Massa dan Opini Publik*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185-5188.