

Analisis Pengaruh Komunikasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kcp Ngadiluwih Kediri

Lia Agustina¹, Djunaedi², Enni Sustiyatik³, Budi Rahayu⁴

¹²³⁴Universitas Kadiri

email: liaagustina@gmail.com , djunaedi@unik-kediri.ac.id , enni_sustiyatik@unik-kediri.ac.id , budir@unik-kediri.ac.id

Received:

Revised:

Accepted:

Abstract: *This study aims to determine the influence of communication, incentives, and work environment on employee performance at Tunas Artha Mandiri Syariah Cooperative, KCP Ngadiluwih Kediri. This study uses a quantitative method, namely a method that explains in detail about the object being studied. The population in this study were 32 employees of the Tunas Artha Mandiri Syariah Cooperative, KCP Ngadiluwih Kediri. The sample in this study was 32 respondents. Data collection methods in this study include the use of questionnaires, observation, documentation, and literature studies. For data analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regressions, and partial and simultaneous significance tests (t-test and F-test) were carried out, followed by analysis of the coefficient of determination. The results of the study indicate that: (1) communication has a significant effect on employee performance partially; (2) incentives also have a significant effect partially; (3) the work environment does not have a significant positive effect; and (4) overall, communication, incentives, and the work environment have a significant effect on employee performance. The R square value of 0.339 shows that the three variables contribute 33.9% to employee performance, while 66.1% is influenced by other variables not studied*

Keyword : *communication, incentive, work environment, employee performance*

INTRODUCTION

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Mangkunegara, Prabu, 2019), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan.

Lemahnya kinerja pegawai akan mencerminkan pelayanan yang diberikan, juga dapat menimbulkan dampak atau citra negatif dari masyarakat terhadap perusahaan atau instansi, yang secara tidak langsung juga mencerminkan kualitas dari organisasi atau lembaga yang bersangkutan, meskipun hanya dilakukan beberapa oknum tapi dapat menggambarkan kualitas keseluruhan pegawainya.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi

yang berjalan dengan baik akan sangat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Karena pada dasarnya komunikasi diperlukan dalam kegiatan yang ada, sehingga dengan terjalannya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Komunikasi yang tepat akan meningkatkan kinerja.

Selain komunikasi, kehidupan manusia memang tidak terlepas dari berbagai faktor lingkungan di sekitarnya. Terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Dalam konteks ini, manusia senantiasa berusaha untuk menyesuaikan dengan berbagai keadaan lingkungan yang ada. Sebab sama juga berlaku di tempat kerja, karyawan sebagai orang tidak dapat lepas dari kondisi di sekitar tempat kerja mereka, yaitu lingkungan kerja. Selama menjalankan tugas, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai keadaan yang ada di lingkungan kerjanya.

Kondisi fisik merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai seperti fasilitas kantor yang memadai diantaranya penerangan, alat tulis kantor, pendingin udara dan perlengkapan lainnya yang dapat memudahkan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan kondisi non fisik menyangkut tentang hubungan pegawai dalam suatu instansi, antara lain hubungan antar pegawai dan hubungan antara pegawai dengan pimpinan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah insentif. Untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka diperlukan kinerja yang baik, maka dari itu, terwujud hasil kerja yang memuaskan. Dengan adanya insentif yang diberikan kepada karyawan, kinerja yang dihasilkan menjadi sangat positif bagi perusahaan.

Menurut (Utami, Susanto, & Suhartin, 2023) mengemukakan pada dasarnya, menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman sangat penting bagi karyawan karena berdampak pada kinerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang menyenangkan dapat mendorong hubungan positif, yang berkontribusi pada kinerja dan kemajuan harapan perusahaan.

Insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktivitas kerja Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, pemberian insentif adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Tingkat semangat pegawai sering kali dipengaruhi oleh besaran insentif yang mereka terima. Jika pegawai merasa insentif yang diberikan tidak sebanding dengan pengorbanan yang telah mereka lakukan, mereka cenderung menjadi malas dan kurang bersemangat, sehingga akhirnya bekerja tanpa motivasi yang tinggi. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai.

METHOD

Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif yaitu suatu metode yang menguraikan secara mendetail tentang suatu yang menjadi obyek penelitian. Menurut (Sugiyono., 2019) Metode kuantitatif adalah semua data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Perhitungan dari metode kuantitatif ini yaitu berdasarkan dari kuisisioner yang diberikan kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri berjumlah 32 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari karyawan tersebut, dengan total sebanyak 32 karyawan. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, di mana semua bagian populasi dibuat sampel(Sugiyono., 2019). Metode sampling jenuh dipilih dengan alasan bahwa semua anggota populasi diikutsertakan dalam sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui:Kuesioner atau angket,Observasi,Dokumentasi, dan Studi Pustaka. Instrumen penelitian diuji menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan meliputi Uji Asumsi Klasik (termasuk Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda serta Uji Hipotesis (meliputi Uji t untuk analisis parsial dan Uji F untuk analisis simultan), serta Koefisien Determinasi (R^2).

RESULT

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,910	5,515		1,797	,083
Komunikasi	,350	,139	,406	2,523	,018
Insentif	,487	,199	,394	2,452	,021
Lingkungan kerja	-,013	,152	-,014	-,085	,933

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

- Berdasarkan hasil analisis uji t yang diperoleh melalui SPSS dan disajikan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,523 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,048, serta tingkat signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

- b. Nilai t hitung untuk variabel insentif (X2) adalah 2,452, melebihi t tabel sebesar 2,048, pada tingkat signifikansi 0,021 yang lebih rendah dari 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ini bermakna hipotesis nol (Ho) telah disahkan dan hipotesis alternatif (Ha) telah diterima.
- c. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah -0,085, lebih kecil daripada t tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,933 yang lebih besar dari 0,050. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Ini berarti hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

DISCUSSION

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS yang ditampilkan di atas, diketahui bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,523 yang lebih tinggi dari t tabel sebesar 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,018 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Pernyataan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wong & Askiah, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,58 atau 58%. Ini berarti variabel komunikasi dapat menjelaskan kinerja pada karyawan dengan kontribusi sebesar 58%. Sedangkan 42% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan angket yang telah disebar kepada responden, dapat diketahui bahwa respons responden terhadap variabel komunikasi memiliki rata-rata sebesar 3,77, yang tergolong dalam kategori tinggi atau baik. Variabel insentif dipengaruhi oleh keenam indikator yaitu kemudahan dalam mendapatkan informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap, dan hubungan yang baik. Dari enam indikator tersebut, yang pertama adalah kemudahan dalam mendapatkan informasi dan intensitas komunikasi memiliki nilai yang paling tinggi. Hal ini

membuktikan bahwa karyawan Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri mendapatkan kemudahan dalam mengakses berbagai informasi. Selain itu intensitas komunikasi juga baik dengan ditandai komunikasi antar karyawan berjalan lancar. Indikator yang mempunyai nilai paling rendah yaitu tingkat pemahaman pesan. Hal ini dapat disebabkan karena perbedaan bahasa ataupun penyampaian informasi dengan bahasa yang terlalu berbelit sehingga kurang mudah untuk dimengerti. Secara keseluruhan indikator insentif oleh para karyawan dinilai baik.

2. Pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel insentif secara parsial menunjukkan hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk variabel insentif (X2) adalah 2,452, yang lebih besar dari t tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,021 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, kesimpulannya ialah bahwa variabel insentif memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang serupa (Zulkarnaen & Suwarna, 2016) pada karyawan bagian mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandy Zulkarnaen menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan pada bagian mekanik sedangkan R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,142 atau 14,2%. Ini berarti variabel Insentif dapat menjelaskan kinerja pada karyawan dengan kontribusi sebesar 14,2%, sedangkan 85,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan angket yang telah disebar kepada responden, jawaban responden mengenai variabel insentif menunjukkan rata-rata sebesar 3,86, yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Variabel insentif dipengaruhi oleh empat indikator, yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, dan kebutuhan, yang semuanya dinilai tinggi oleh responden. Dari keempat indikator tersebut, indikator kebutuhan memiliki nilai tertinggi di antara yang lain. Hal ini membuktikan bahwa insentif yang diberikan Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Indikator yang mempunyai nilai paling rendah yaitu senioritas. Hal ini dapat disebabkan karena penentuan besarnya insentif belum sepenuhnya sesuai dengan masa kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah -

0,085, lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,933 lebih besar dari 0,050. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel lingkungan tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja karyawan secara parsial. berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Komarudin, 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Depok. Uji korelasi berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,986 yang artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien Determinasi, berdasarkan perhitungan kontribusi variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 97,22%.

Berdasarkan angket yang telah disebarakan kepada responden, ditemukan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja adalah 4,09, yang termasuk dalam kategori tinggi atau baik. Variabel lingkungan kerja dipengaruhi oleh keenam indikator yaitu penerangan/cahaya, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan bekerja dinilai baik oleh responden. Dari keenam indikator tersebut, indikator kebisingan memiliki nilai yang paling tinggi. Hal ini membuktikan bahwa Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri memiliki lokasi yang strategis karena dapat terhindar dari kebisingan sehingga para karyawan merasa nyaman. Indikator yang mempunyai nilai paling rendah yaitu keamanan bekerja. Hal ini dapat disebabkan karena ada beberapa karyawan yang merasa kurang aman saat bekerja sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut.

4. Hubungan Komunikasi (X1), Insentif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui bahwa komunikasi (X1), insentif (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uraian membuktikan nilai R square sebesar 0,339 atau 33,9%. Untuk itu, variabel komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 33,9%, sementara 66,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipelajari dalam penelitian ini.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kontribusi variabel komunikasi (X1), insentif (X2), dan lingkungan kerja (X3) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi yang baik. Sementara itu, faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) meskipun tidak unggul.

Hal tersebut menentukan komunikasi yang terjadi pada Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan. Hal ini dikarenakan ada beberapa karyawan yang mampu memahami informasi dengan baik. Insentif yang diberikan koperasi sudah cukup baik dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan namun ada beberapa karyawan yang merasa belum adil karena pemberian insentif tidak sesuai dengan masa kerja. Lingkungan kerja pada Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri sudah baik dengan lingkungan yang terhindar dari kegaduhan sehingga para karyawan nyaman dalam bekerja. Namun, Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri masih perlu meningkatkan keamanan koperasi sehingga diharapkan para karyawan yang bekerja tidak hanya merasa nyaman tapi juga merasa aman.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,523, yang lebih besar dari t tabel 2,048, dan tingkat signifikansi 0,018, yang $\leq 0,050$.
2. Insentif juga menunjukkan hubungan signifikan secara parsial dengan kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan t hitung untuk variabel insentif (X_2) sebesar 2,452, yang lebih besar dari t tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,021, yang $\leq 0,050$.
3. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah -0,085, yang lebih kecil dari t tabel 2,048, dengan tingkat signifikansi 0,933, yang $\geq 0,050$.
4. Komunikasi (X_1), Insentif (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan, variabel-variabel tersebut menunjukkan hubungan yang signifikan dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan nilai R square sebesar 0,339 atau 33,9%. Ini berarti bahwa variabel komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 33,9%. Sisanya sebanyak 66,1% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dipelajari dalam penelitian ini.

ACKNOWLEDGEMENTS

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri
 - a. Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri perlu meningkatkan cara penyampaian informasi agar semua karyawan dapat memahaminya dengan baik, terutama yang merasa kesulitan dalam pemahaman.
 - b. Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri harus memperhitungkan masa kerja dalam menetapkan jumlah insentif.
 - c. Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri perlu meningkatkan keamanan agar semua karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian selanjutnya yang akan menggunakan skripsi ini sebagai pedoman diharapkan dapat menambah variabel-variabel lainnya sebagai variabel independen, dikarenakan sangat memungkinkannya variabel lain diluar variabel yang dimasukkan ke dalam penelitian ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BIBLIOGRAPHY

- Ana, A. P., Laely, N., & Subagyo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Agro Cipta Adiguna Pare. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1), 34–49. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i1.280>
- Handoko. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Komarudin, K. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 350–364. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1294>
- Mangkunegara, Prabu, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Robbins. (2021). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1.)*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Siswanto, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif,dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistien, S., Marwanto, I. H., Rahayu, B., & Laely, N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 5(2), 214–230. <https://doi.org/10.30737/jimek.v5i2.4047>
- Sustiyatik, E., Kusuma, H., & Andini, A. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Duta Mandiri Makmur Kepung - Kediri. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1).
- Utami, S., Susanto, B., & Suhartin. (2023). The Effect Of The Work Environment On Employee Performance (Study On Kediri Conventional Bank). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1082–1091. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Veitzal, R. dkk. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wong, E., & Askiah. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(1), 887–894.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>