

Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kemampuan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Allstay Hotel Semarang

Hendrajaya

STIEPARI Semarang

Ganda Subrata

STIEPARI Semarang

Alamat : Jl. Lamongan Tengah No.2 Bendan Ngisor, Kota Semarang, Jawa Tengah

*Korespondensi penulis: hjhenjojo@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of motivation and communication on work ability and its impact on the performance of Allstay Hotel Semarang employees. The population of this research is all 59 Allstay Hotel Semarang employees. Samples were taken using the census method. Data analysis techniques use regression analysis and path analysis. The test results concluded that (1) there is a positive and significant influence of motivation and communication on work ability, (2) there is a positive and significant influence of motivation and communication on performance, (3) work ability does not mediate the effect of motivation on performance, (4) work ability does not mediate the effect of communication on performance. The suggestions given are (1) leaders should be able to strive to provide better work motivation, (2) leaders should always communicate well with subordinates*

Keywords . *motivation, communication, allstay hotel*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kemampuan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Allstay Hotel Semarang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Allstay Hotel Semarang berjumlah 59 orang. Sampel diambil dengan metode sensus. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dan path analysis. Hasil pengujian menyimpulkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan komunikasi terhadap kemampuan kerja, (2) ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan komunikasi terhadap kinerja, (3) kemampuan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, (4) kemampuan kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Saran yang diberikan adalah (1) hendaknya pimpinan dapat mengupayakan memberikan motivasi kerja yang lebih baik, (2) hendaknya pimpinan selalu melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan

Kata Kunci . motivasi, komunikasi, allstay hotel

PENDAHULUAN

Jaringan komunikasi dalam organisasi yang baik akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja melalui fasilitas yang kondusif. Bagi ALLSTAY Hotel Semarang, masalah kinerja SDM merupakan faktor yang penting karena merupakan salah satu faktor yang akan sangat mempengaruhi keberhasilan pengelolaan ALLSTAY Hotel Semarang.

Untuk itulah ALLSTAY Hotel Semarang memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam upaya mencapai tujuannya. Salah satu permasalahan yang muncul pada ALLSTAY Hotel Semarang adalah ALLSTAY Hotel Semarang menghadapi kesulitan dalam memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Uraian tersebut menggambarkan bahwa perbaikan di bidang pengelolaan sumber daya manusia harus selalu mendapat perhatian guna mewujudkan pegawai yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijakan. Untuk itu diperlukan pembinaan, kesadaran, dan kemauan kerja

Received September 02, 2023; Revised Oktober 13, 2023; Accepted November 30, 2023

* Hendrajaya, hjhenjojo@gmail.com

yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan melalui penerapan budaya organisasi. Apabila pegawai sadar sepenuhnya untuk bekerja secara maksimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Pada kondisi saat ini, kinerja karyawan ALLSTAY Hotel Semarang terlihat dari lemahnya rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Gejala tersebut antara lain (1) Laporan kegiatan rutin yang cenderung terlambat. (2) Pelayanan kepada pelanggan hotel lambat dan tidak efektif, masih menggunakan budaya rutin dibandingkan pelayanan, terdapat kesenjangan antar departemen. (3) Kondisi lingkungan kerja belum optimal mendukung tingginya motivasi kerja aparatur, (4). Belum optimalnya pemberian motivasi kepada aparatur untuk mencapai tujuan organisasi. Tentunya banyak sekali penyebab yang harus diperhatikan dan dicermati oleh seorang Controller atau General Manager. Namun hal ini juga tidak terlepas dari suatu sistem organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya, dimana setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, sehingga General Manager dan Controller harus bisa membedakan keadaannya. General Manager dan Controller harus mampu memberikan motivasi dan melakukan komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai dan pencapaian kinerja pegawai.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Motivasi Dengan Kemampuan Kerja

Kebutuhan harga diri Kebutuhan harga diri menempati posisi keempat dalam hierarki Maslow. Menurut Perilaku Organisasi (Duha, Timotius S.E., 2018), dijelaskan bahwa kebutuhan akan penghargaan meliputi faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Tujuan utama pemenuhannya adalah untuk memperoleh kepuasan batin dan meningkatkan rasa percaya diri. Menurut (Robbins dan Judge, 2015) yang menyatakan bahwa terdapat berbagai insentif dalam upaya perluasan angkatan kerja yang berdampak pada efisiensi dan kualitas operasional pemerintah seringkali menjadi pusat peningkatan produktivitas yang menyatakan bahwa terdapat berbagai insentif dalam upayanya. perluasan angkatan kerja yang berdampak pada efisiensi dan kualitas operasi pemerintah sering kali merupakan hal yang penting dalam peningkatan produktivitas. Analisis yang lebih berkonsentrasi pada kinerja pegawai akan lebih menekankan pada dua faktor utama:

1. Keinginan atau motivasi pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha pegawai tersebut.
2. Kemampuan pegawai dalam bekerja

Hal ini dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$P = f(mXa)$$

Arti dari persamaan di atas adalah

P = kinerja

M = motivasi

A = kemampuan

Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi dengan kemampuan kerja, dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin efektif dalam meningkatkan kemampuan kerja seorang pegawai. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan maka kemampuan kerja pegawai akan menurun.

Hubungan Komunikasi Dengan Kemampuan Kerja

Karena penelitian ini mengkaji bagaimana komunikasi organisasi berdasarkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008. Maka untuk memudahkan penulis melihat fenomena yang ada di lapangan maka penulis mengacu pada indikator komunikasi organisasi. Indikator komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi ke Bawah. (Muhammad Arni, 2014)
- 2) Komunikasi ke Atas
- 3) Horizontal

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai hubungan yang positif dengan kemampuan kerja, artinya komunikasi yang baik antara pegawai, bawahan dan atasan dalam organisasi akan mampu meningkatkan kemampuan kerja. Begitu pula sebaliknya, komunikasi yang buruk akan mengakibatkan rendahnya kemampuan kerja.

Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja

Selanjutnya menurut (Mangkunegara, 2011) secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kenyataan (pengetahuan dan keterampilan), artinya pegawai mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaannya. pekerjaan sehari-hari, lebih mudah untuk mencapai kinerja maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti daya (dapat, mampu) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kesanggupan, kekuatan. Menurut (Robbins, Stephen P. & A. Judge, 2011) kemampuan berarti kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai diarahkan agar mampu mengetahui apa yang menjadi tugasnya dan mampu melaksanakan dengan segenap kemampuan fisik dan psikisnya secara optimal. Artinya, karena sumber daya manusia yang

memiliki etos kerja yang tinggi akan mampu memberikan manfaat bagi organisasi, karena organisasi dapat mengetahui tindakan-tindakan yang harus dilakukan untuk menunjang tugas pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan pegawai nyatanya mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian kemampuan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya ada pegawai yang mempunyai kemampuan kerja tinggi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. (Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring, 2014) Begitu pula sebaliknya jika kemampuan kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai pun akan menurun.

Hubungan antara Motivasi dan Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) motivasi dapat dilihat sebagai suatu sifat yang ada pada setiap calon tenaga kerja ketika diterima bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena pengertian motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mempengaruhi untuk meningkatkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi sendiri mempertanyakan bagaimana mengarahkan tenaga dan potensi yang dimiliki bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Jenis-jenis motivasi menurut (Malayu, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif, terbagi menjadi dua, yaitu:
 - a. Materi insentif
 - b. Insentif non materiil,
2. Motivasi negatif, terbagi menjadi dua, yaitu:
 - a. pemindahan.
 - b. aplikasi.

(Meida Rachmawati, 2013) Motivasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai akan menurun.

Hubungan antara Komunikasi dan Kinerja

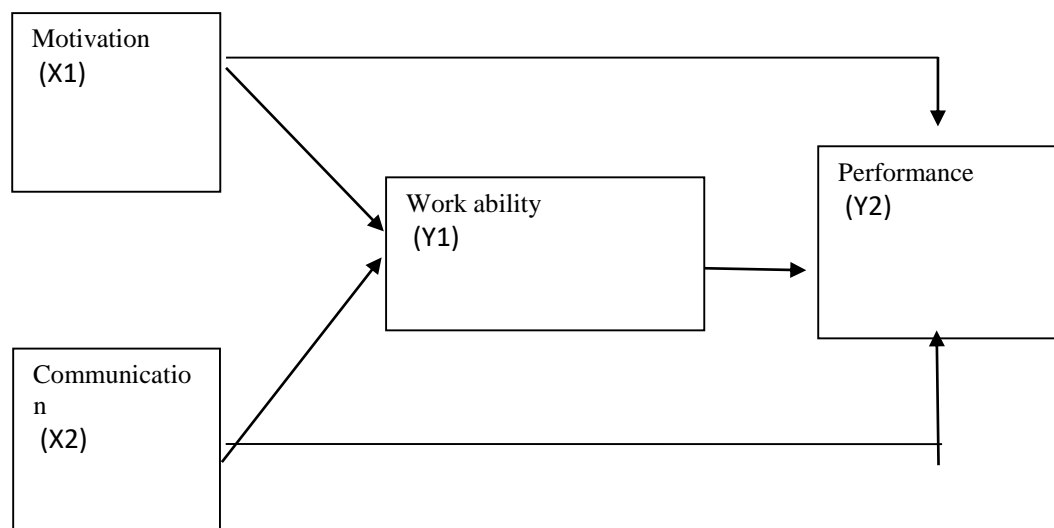
(Wibowo, 2014) Komunikasi adalah proses dimana orang, kelompok atau organisasi pengirim (messenger) mengirimkan beberapa fungsi komunikasi sebagai pesan kepada orang, kelompok atau organisasi sebagai penerima pesan.

Melalui komunikasi diharapkan diperoleh titik temu saling pengertian. Kemungkinan terjadinya kesalahpahaman dapat dihindari, karena ketidakhadiran atau tidak lengkapnya penerimaan dapat dicegah. Meskipun komunikasi yang baik belum terlaksana sedemikian rupa, namun perlu adanya upaya untuk menciptakan komunikasi yang baik. Komunikasi akan memelihara dan menggerakkan kehidupan kelompok, serta menjadi penggerak dalam menggambarkan aktivitas manusia. Jadi komunikasi yang baik akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, setiap pegawai hendaknya didorong untuk mencapai kinerja yang tinggi melalui komunikasi yang baik. Sehingga komunikasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai, artinya komunikasi yang baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya komunikasi yang buruk akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional

Desain penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Design Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan ALLSTAY Hotel Semarang yang berjumlah 59 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode populasi sampling atau sensus. (Arikunto, 2017) menemukan bahwa untuk jumlah partisipan yang sedikit saja, jika subjeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semuanya, sehingga penelitian tersebut

merupakan penelitian populasi. Jumlah sampel penelitian sebanyak 59 orang (General Manager dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian).

Instrumen Uji Tuntas

Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

Uji validitas

Validitas berasal dari kata validitas yang berarti sejauh mana ketepatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Dalam penelitian ini panduan korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment dari Pearson, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\sqrt{(n \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2) (n \cdot (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

Sedangkan syarat kriteria dianggap valid adalah jika r hitung $>$ r tabel. (Sugiyono, 2001:93). Untuk uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan program SPSS for Windows Ver. 17.0.

Tes kepercayaan

Uji reliabilitas merupakan tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik Cronbach Alpha (koefisien alpha), dan hasilnya dihitung menggunakan program statistik SPSS for windows ver. 17,0, dengan $\alpha > 0,6$. Uji reliabilitas menggunakan rumus KR-20 (Kuder dan Richardson 20) sebagai berikut: (Sugiyono, 2012)

$$r = \frac{k}{(k - 1)} \left[1 - \frac{M \cdot (k - M)}{kS^2} \right]$$

Teknik analisis data

Analisis regresi

Analisis regresi digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model matematika:

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$$

Keterangan :

a_1, a_2 = konstanta

$b (1,2,...)$ = koefisien beta

- X1 = Variabel Motivasi
- X2 = Variabel Komunikasi
- Y1 = Variabel Kemampuan Kerja
- Y2 = Variabel Kinerja Pegawai
- e = Kesalahan gangguan

Model Uji

Uji Koefisien determinasi (Uji R²)

Jika Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar sehingga model yang digunakan semakin besar untuk menjelaskan variabel tak bebas. Sebaliknya jika Adjusted R Square menunjukkan semakin kecil maka model yang digunakan semakin lemah dalam menjelaskan variabel terikat. Secara umum dikatakan besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah antara 0 sampai 1 atau $0 \leq \text{Adjusted R Square} \leq 1$

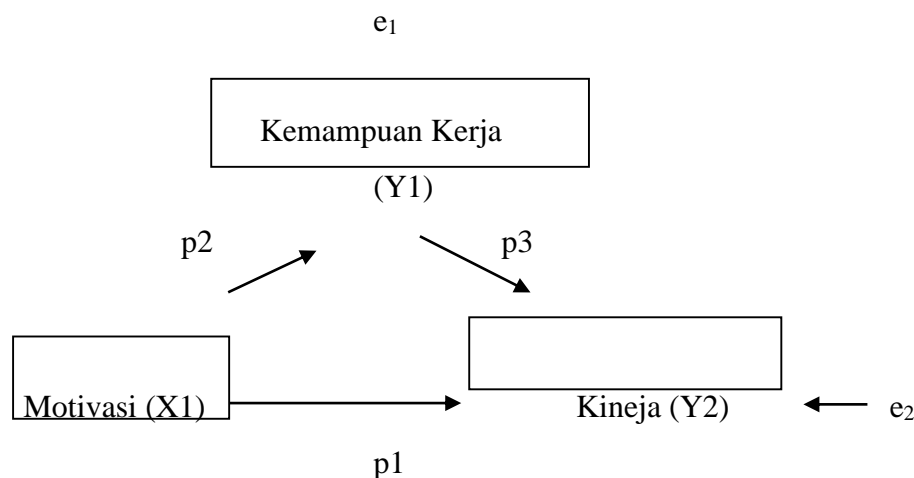
Uji T (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ (0,05).

Uji Mediasi

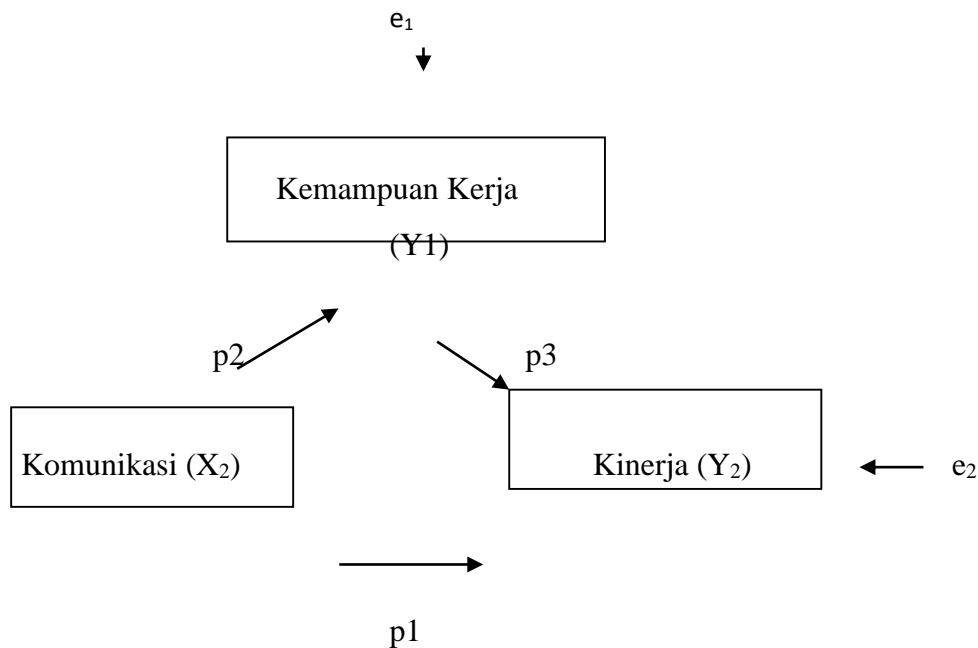
Mediasi atau intervening merupakan variabel perantara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (path analysis).

Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kemampuan kerja



Hubungan Variabel Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Dalam Analisis Jalur.

Menguji Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja



Hubungan Variabel Komunikasi Dengan Kinerja Pegawai Melalui Kemampuan Kerja Dalam Analisis Jalur

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil analisis regresi memberikan nilai Koefisien sebesar 0,408 yang bertanda positif dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis 1 terbukti dapat diterima atau dengan kata lain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan kemampuan karyawan Allstay Hotel Semarang

Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil analisis regresi memberikan hasil nilai Koefisien sebesar 1,157 bertanda positif dan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis 2 terbukti dapat diterima atau dengan kata lain komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan pada Allstay Hotel Semarang.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi memberikan hasil nilai Koefisien sebesar 0,242 yang bertanda positif dan signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis 3 terbukti dapat diterima atau dengan kata lain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Allstay Hotel Semarang.

Uji Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menghasilkan nilai Koefisien sebesar 0,898 yang bertanda positif dan signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis 4 terbukti dapat diterima atau dengan kata lain komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. pertunjukan di Allstay Hotel Semarang .

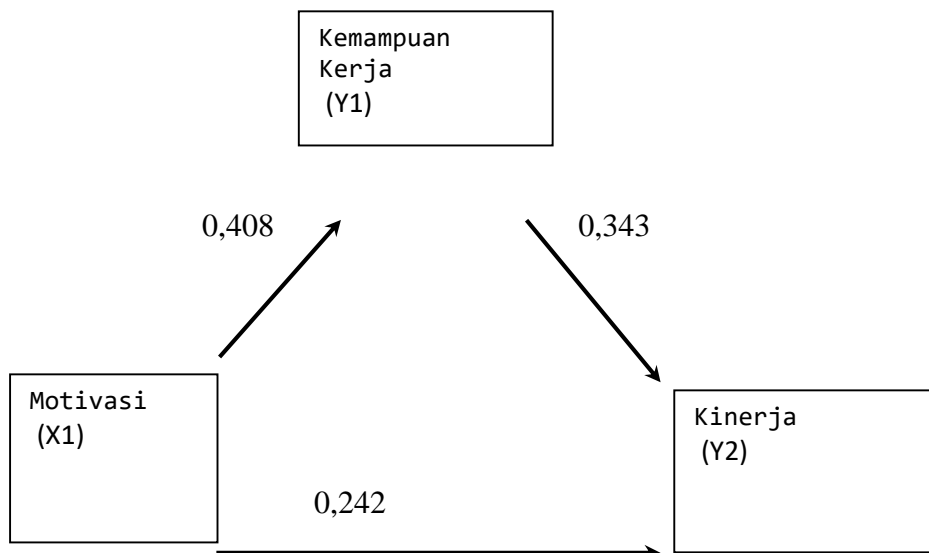
Uji Hipotesis Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi memberikan hasil nilai Koefisien sebesar 0,343 bertanda positif dan signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis 5 terbukti dapat diterima atau dengan kata lain kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Allstay Hotel Semarang.

Tes kemampuan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja, dan motivasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh tidak langsung sebesar $0,408 \times 0,343 = 0,140$ dan pengaruh langsung sebesar 0,242, sedangkan pengaruh totalnya adalah:

Jalur langsung X1 sampai Y2 sebesar 0,242
Jalur tidak langsung X1 ke Y1 ke Y2 ($0,408 \times 0,343$) 0,140
Total Pengaruh 0,382



Jalur hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja

Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa motivasi dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung = 0,242, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,140. Artinya pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung ($0,140 < 0,242$). Sedangkan pengaruh totalnya sebesar 0,382. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

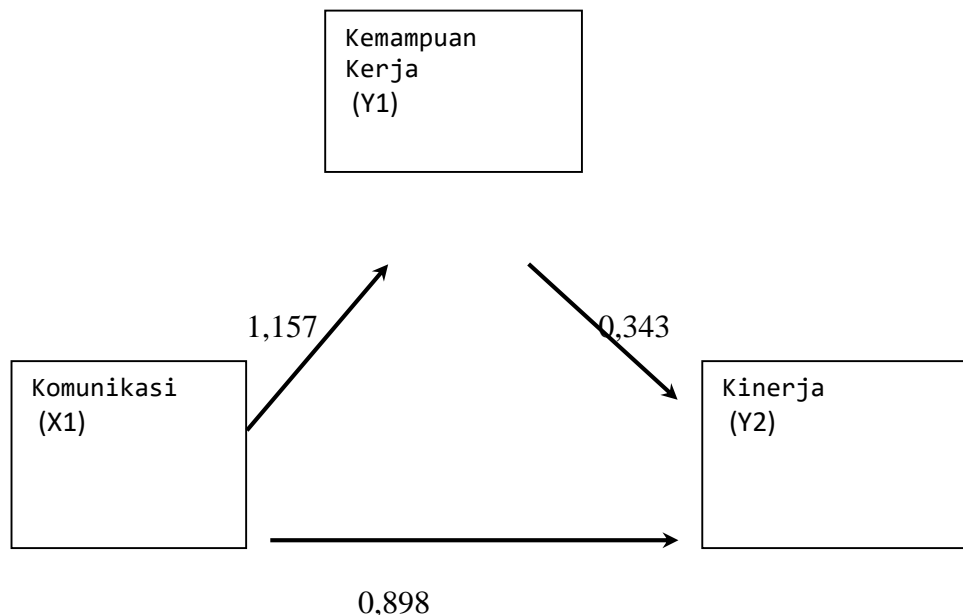
kemampuan kerja merupakan variabel yang tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan yang relatif lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada Allstay Hotel Semarang, sehingga hipotesis 6 terbukti tidak dapat diterima atau ditolak. .

Tes kemampuan kerja memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja, dan komunikasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh tidak langsung sebesar $1,157 \times 0,343 = 0,397$ dan pengaruh langsung sebesar 0,898, sedangkan pengaruh totalnya adalah:

Jalur langsung X2 ke Y2 0,898

Jalur tidak langsung X2 ke Y1 ke Y2 ($1,157 \times 0,343$) 0,397

Total Pengaruh 1.295



Jalur hubungan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kemampuan kerja

Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa komunikasi dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui mediasi kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung = 0,898, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,397. Artinya pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung ($0,397 < 0,898$). Sedangkan pengaruh totalnya sebesar 1,295.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan variabel yang tidak dapat memediasi pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan yang relatif lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja

karyawan di Allstay Hotel Semarang, sehingga hipotesis 7 terbukti tidak dapat diterima atau ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan karyawan di Allstay Hotel Semarang, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Allstay Hotel Semarang, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Allstay Hotel Semarang, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Allstay Hotel Semarang, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Allstay Hotel Semarang, kemampuan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Allstay Hotel Semarang, kemampuan kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Allstay Hotel Semarang

Sebaiknya pimpinan berupaya memberikan motivasi kerja yang lebih baik agar kemampuan kerja dan kinerja karyawan Allstay Hotel Semarang dapat meningkat, dimana karyawan dapat mengeksplorasi sumber pendapatan yang belum dimanfaatkan.

Pemimpin hendaknya selalu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya, guna mengetahui permasalahan apa saja yang dihadapi bawahannya agar tidak terjadi penurunan kemampuan kerja dan kinerja karyawan Allstay Hotel Semarang

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain seperti iklim kerja, lingkungan kerja, insentif, kepemimpinan, budaya organisasi dan perilaku anggota organisasi sebagai variabel independen, karena sangat mungkin ada faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. pada peningkatan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2017. Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Jogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arni, M. 2014. Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara
- Duha, Timotius. 2018. Organisasi Perilaku. Jogyakarta : Deepublish.
- Hasibuan, MSP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara
- Hakim, R. dan. 2015. Organisasi Perilaku. Suabaya : CV. Jasmine

- Melayu, H. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara. (Edisi Revi).
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Meida Rachmawati, AM. 2013. Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. (Review Jurnal Internasional). Jurnal STIE AMA
- Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring. 2014. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk. Jurnal Manajemen Indonesia., Vol 14, No.1.
- Robbins, Stephen P. & A. Hakim, T. 2011. Perilaku organisasi. Edisi Keempat Belas. (Jersey baru). Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta: Rajawali Pers (Edisi Keempat).