

PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMITEN INDONESIA DENPASAR

Ni Made Dwi Apsari Natalisa, Ni Made Dwi Puspitawati², Gde Bayu Surya Parwita³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail : deliaaja2017@gmail.com

ABSTRAK : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Denpasar. Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 38 orang karyawan, dengan metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus atau total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji Statistik t. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, komunikasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Remiten Indonesia Denpasar.

Kata Kunci : Kompetensi, Komunikasi, Komitmen Organisasional.

***Abstract** : The aim of this research is to determine the influence of competence, communication and organizational commitment on employee performance at PT. Remitten Indonesia Denpasar. The population and samples taken were 38 employees, with the sample determination method in this research using census or total sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires and documentation. The analysis techniques used are research instrument tests, multiple linear regression, Classical Assumption Test, Determination Coefficient Test, F Test and t Statistical Test. The research results show that competence, communication and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Remitten Indonesia Denpasar.*

***Keywords:** Competence, Communication, Organizational Commitment.*

I. PENDAHULUAN

PT Remiten Indonesia Denpasar merupakan salah satu perusahaan pengiriman uang yang ada di Bali. PT Remiten Indonesia Denpasar yang beralamat di Jln. Sunset Road No. 168 Kuta Bali. Pihak manajemen PT Remiten Indonesia Denpasar selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk setiap saat dengan berbagai kebijakan yang dilakukan. Dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari meningkatnya ketidakhadiran kerja karyawan. Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada PT Remiten Indonesia Denpasar.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kompetensi kerja. Menurut Hutapea & Thoah (2018:28) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasional sehingga organisasional tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Adanya masalah kompetensi kerja dimana pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan contohnya seperti pada bagian akunting yang mempunyai latar belakang pendidikan hukum. Hal ini membuat karyawan menjadi kurang memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi., et all (2020) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai kompetensi karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Parahsakti., et all (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kompetensi yang baik karyawan akan memiliki keterampilan yang berguna untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarso

(2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik akan mampu bekerja dengan lebih baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hajali., et all (2022) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kompetensi tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Selain kompetensi kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi para pengawal tidak akan mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi (Robbins, 2018:18). Dalam bekerja karyawan menyatakan kurang adanya komunikasi yang baik di perusahaan. Pimpinan perusahaan seringkali terlalu sibuk dengan pekerjaan dan tugas masing-masing sehingga seringkali kurang memperhatikan karyawan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Soelton., et all (2018) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan semakin baik. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh So., et all (2018) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi., et all (2019) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Norawati., et all (2022) yang menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan komunikasi tidak akan membuat adanya perubahan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan. Menurut Tumigolung (2019);

Diputra, *et al.* (2021), Budiana, *et al.*, *et al.* (2021), komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasional dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasional. Terjadi juga masalah komitmen organisasional dimana karyawan kurang mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang merasa keberatan apabila diminta bekerja lembur sehingga pekerja dengan kurang maksimal. Beberapa karyawan juga merasa keberatan bila diminta untuk mengerjakan tugas karyawan yang berhalangan hadir. Penelitian Ekienabor (2018) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan peningkatan komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Loan (2020) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan peningkatan komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Kaplan (2018) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliyana., *et al.* (2019) yang menemukan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan komitmen organisasi tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Suwardani, 2018). Teori ini

mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018:6); Rahayu, *et al.* (2022); Rahayuni, *et al.* (2022), Adhika, *et al.* (2022) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Kompetensi

Menurut Lastanti (2019) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal (Panjaitan, 2019:18). Menurut Ardiansyah (2018:18) komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal* atau *nonverbal*

Komitmen Organisasional

Robbins and Coulter (2019) mendefinisika bahwa komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasional dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasional itu. Menurut Kaswan (2019) komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Remiten Indonesia Denpasar yang beralamat di Jln. Sunset Road No. 168 Kuta Bali. Objek dari penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya kompetensi, komunikasi, komitmen organisai dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitukompetensi (X1), komunikasi (X2) dan komitmen organisasional (X3). Dalam , regresi linier berganda,

penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 38 orang karyawan, dengan metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus atau total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.371	1.785		-1.328	.193
	X1	.602	.117	.545	5.138	.000
	X2	.330	.128	.288	2.577	.014
	X3	.347	.162	.198	2.143	.039

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 1 diperoleh $\beta_1 = 0,602$. Hal ini menunjukkan meningkatnya variabel kompetensi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. $\beta_2 = 0,330$. Hal ini menunjukkan meningkatnya variabel komunikasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. $\beta_3 = 0,347$. Hal ini menunjukkan meningkatnya variabel komitmen organisasional akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai varians infation factor (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Glejser diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,791 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 79,1% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasional mampu menjelaskan 79,1% kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasional 21,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F menunjukan nilai F hitung sebesar 47,750 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih besar nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan) variabel kompetensi, komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Nilai t variabel kompetensi adalah 5,138 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel komunikasi adalah 2,577 dan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t variabel komitmen organisasional 2,143 dan nilai signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Savhira (2019), Dewi., et al (2020), Parahsakti., et al (2020), Silaban., et al (2021) dan Sudiarso (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Soelton., et al (2018), So., et al (2018), Prayogi., et al (2019), Riamli dan Morsen (2020) dan Kalogiannidis (2020) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik efikasi diri maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekiabor (2018), Kaplan (2018), Loan (2020), Anggraeni dan Parawangi (2021) Silaban., et al (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia Denpasar. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Remiten Indonesia Denpasar. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Remiten Indonesia Denpasar.

Saran

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara selalu memberikan feedback terhadap kinerja karyawan nya, menghargai kinerja karyawan serta ciptakan tujuan performa bersama sehingga karyawan dapat memperbaiki sikap nya dalam bekerja. Perusahaan diharapkan mengadakan komunikasi atau pembahasan mengenai hasil kinerja atau evaluasi kepada para karyawan. erusahaan diharapkan meningkatkan komitmen organisasional seperti menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman serta memperhatikan kesejahteraan karyawannya, baik kesejahteraan fisik, yang meliputi tempat kerja yang nyaman, peralatan kerja yang menunjang kinerja, serta penghargaan yang layak dan kesejahteraan psikologis, yang meliputi dukungan dari pemimpin, pelatihan untuk menunjang kinerja, dan promosi jabatan bagi karyawan sehingga karyawan dapat menumbuhkan rasa cinta ke perusahaan. Perusahaan diharapkan meningkatkan kinerja karyawan seperti meningkatkan kemampuan karyawan untuk menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif meliputi peralatan dan fasilitas perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., Rihayana, I. G., & Arsha, I. M. R. M. (2022). Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101-110.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Allen and Meyer. 2018. *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuanance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Andrew E. Sikula. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Angraini, Renita, Anwar Parawangi, and Nuryanti Mustari. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP) 2.3* : 875-888.
- Ardiansyah, D. O. 2018. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*
- Bintoro, Daryanto. 2019. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2).
- Corrie. 2019. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi*. Prenada Media Grup
- Dalimunthe, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. Vol.5 No, 1 ISSN 2443-3071.
- David, Fred R. dan David, Forest R. 2019. *Strategic Management concepts and cases A Competitive Advantage Approach*. Sixtennth

- Edition. England. Pearson Education Limited
- Davis, Gordon B. 2019. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Devito, Joseph A. 2019. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: KarismaPublishing Group
- Dewi, P., B. Budiyanto, and A. Agustedi. 2020. The Role Of Interpersonal Communication In Moderating The Effect Of Work Competence And Stress On Employee Performance. *Jurnal Accounting*, Vol, 6 No,7, pp 1217-1226.
- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan, Bangli. *VALUES*, 2(3).
- Ekienabor, Ehijiele. 2018. The Influence of Employees? Commitment on Organizational Performance in Nigeria." *The Influence of Employees? Commitment on Organizational Performance in Nigeria* 8.1 : 12-12.
- Eliyana, Anis, and Syamsul Ma'arif. 2019. Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics* Vol. 25 No.3. PP 144-150.
- Esthi, Rianasari Bimanti, and Inggriz Savhira. 2019. The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 1.2.
- Fadillah, Rozi, Sulastini Sulastini, and Noor Hidayati. 2019. Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. *Jurnal bisnis dan pembangunan* 6.1 : 1-9.
- Fahrurrozi. 2019. *Total Quality Management In Education*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Penerbit Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajali, Ismail, et al. 2022. Determination Of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence On Job Satisfaction And Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management* 2.1 : 57-69.
- Hamali, Arif Yusuf. 2019. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hardjana, Agus M., 2018. *Ilmu Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2018. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kalogiannidis, Stavros. 2020. Impact Of Effective Business Communication On Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research* 5.6.
- Kaplan, Metin, and Asli Kaplan. 2018. The Relationship Between Organizational Commitment And

- Work Performance: A Case Of Industrial Enterprises. *International Journal*
- Kaswan. 2019. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2019. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2019. *Otonomi Daerah dan Pembangunan Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi, dan Peluang*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lastanti, H. S. 2019. Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Good Corporate Governance, Dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*.
- Latief, Yasser, Bahar Siring, and Baharuddin Semmaila. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPEDA Kabupaten Sinjai. *YUME: Journal of Management* 2.2.
- Loan, L. J. M. S. L. 2020. The Influence Of Organizational Commitment On Employees' Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Management Science Letters* 10.14 : 3307-3312.
- Lotunani, Alamsyah, M. S. Idrus, Eka Afnan dan Margono Setiawan. 2018. The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi). *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 3 Issue 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (2019). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Mulyana, Deddy. 2020. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Norawati, Suarni, et al. 2022. The Effect Of Supervision, Work Motivation, And Interpersonal Communication On Employee Performance And Organizational Commitment As Variables Intervening. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)* Vol. 5 No.1. PP 92-104.
- Panjaitan, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen* Vol 3. No. 2, p. 1-5.
- Parashakti, R. D., et al. 2020. The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector. *International Journal* 135 (Aicmbs 2019), 259–267.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. 2019. The Influence Of Communication And Work Discipline To Employee Performance. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*. Atlantis Press.
- Pujiwati, Pujiwati, and Muhdiyanto Muhdiyanto. 2020. Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di PT. PLN (Persero) UP3

- Magelang). *UMMagelang Conference Series*.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 3(5), 213-226.
- Rialmi, Zackharia, and Morsen Morsen. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.2 : 221-227
- Richard, Daft L. 2021. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2018. *Perilaku Organisasional*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2019. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sikula, Andrew E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Silaban, Rebekah Laura, Agung Wahyu Handaru, and Ari Saptono. 2021. Effect Of Workload, Competency, And Career Development On Employee Performance With Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)* 3.1 : 294-311.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : BumiAksara
- Soelton, Mochamad, et al. 2018. How Transformational Leadership, Communication, And Workload On The Employee Performance Affect Shoes Industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law* Vol. 17 No.5. PP 2289-1560.
- So, Idris Gautama, et al. 2018. Effect of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities* 26.2.
- Sudarmanto, SIP, Msi. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sudiarso, Sudiarso. 2022. The Effect of Transformational Leadership, Competence and Work Environment on Employee Performance of Pt Waskita Karya (Persero) Tbk in Becakayu 2a Ujung Project. *Dinasti International Journal of Management Science* 3.3: 535-546.
- Sugiyanto dan Santoso. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15, Lembaga Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suranto, AW. 2019. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutardji.2019. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Suwarmadani, Myriam. 2018. Linking Servant Leadership to Individual Performance: Differentiating the Mediating Role of Autonomy, Competence, and Relatedness Need Satisfaction, The Leadership Quarterly. *International Journal*. Vol. 27, pp.124 – 141
- Tumigolung. 2019. Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri di Manado Effect of Organizational Culture and Employee Commitment on PT Bank Mandiri In Manado. *Jurnal Manajemen*.
- Usman, Husaini. 2019. *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Zwell, Wibowo Michael 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press