

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Koperasi Artha Gemilang Kencana)

Ni Nyoman Suryani¹, Ni Wayan Eka Mitariani², Ni Kadek Kartika Wamedas³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Kartikawamedas@gmail.com

ABSTRACT

The best performance requires directed management of human resources through various kind of policies that can adjust the common interests between the employees and company. This research aims to recognize the influence of competence, organizational commitment, and work communication on employee performance at the Koperasi Artha Gemilang Kencana. The population in this research were employees who worked at the Koperasi Artha Gemilang Kencana, totaling 35 people. The sampling of this research used is the technique of samping jenuh, so that the number of samples in this research were 35 employees. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that competence has a positive and significant influence on employee performance at the Koperasi Artha Gemilang Kencana. The organizational commitment has a positive and significant influence on employee performance in the Koperasi Artha Gemilang Kencana. The work communication has a positive and significant influence on employee performance at the Koperasi Artha Gemilang Kencana.

Keywords: competence, organizational commitment, work communication, employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat paling penting untuk suatu perusahaan dibandingkan dengan aset yang lainnya, sumber daya manusia juga penentu tujuan dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan inti atau roda penggerak organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya (Aulia, 2021). Tanpa sumber daya manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi seringkali bersumber dari masalah – masalah yang terkait dengan manusia. Oleh karena itu,

mengelola sumber daya manusia merupakan aktivitas paling vital, sentral dan strategis. Apalagi seperti yang kita ketahui sekarang bahwasannya kemajuan dunia usaha sekarang sangat cepat terjadi. Hal ini ditunjukkan dengan semakin banyak perusahaan yang bermuculan diantaranya masyarakat.

Menurut Istofani dan Chaerudin (2021) Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan kinerja yang optimal dari para karyawan. Maka, kinerja dapat dikatakan sebagai indikator yang menentukan tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu adanya upaya yang mendorong peningkatan

kinerja karyawan. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini dinyatakan bahwa kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawan berjalan dengan baik tanpa kendala.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompetensi, komitmen organisasi, dan komunikasi kerja. Febri (2021) menyatakan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kompetensi merupakan suatu keahlian untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas kemahiran dan pengetahuan serta didorong oleh perilaku kerja yang lain. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mogot, dkk., (2019) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri (2021) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengatakan bahwa meskipun karyawan memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh

yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yaitu komitmen organisasi. Menurut Luthans (2018) komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam alasan apapun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febri (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2018) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah komunikasi. Sedamayanti (2016:15) menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antara karyawan satu dengan yang lain menjadi faktor yang berpengaruh terciptanya kinerja yang baik. Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting karena unsur ini merupakan kebutuhan ekstensi manusia, terutama karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin

dicapai dan berorientasi pada pekerjaan. Penelitian dari Wasiman (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Shinta (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena terjadinya turunnya kinerja karyawan yang terjadi pada koperasi Artha Gemilang Kencana ini terlihat dari semakin meningkatnya teknologi dari tahun ke tahun dimana mengharuskan para pegawai untuk lebih memahami penggunaan teknologi sedangkan pegawai koperasi kurang memahami hal tersebut sehingga menyebabkan lambannya pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Hal tersebut memperlihatkan kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai koperasi. Meskipun tidak semua karyawan memiliki kekurangan tersebut, namun efeknya sangat menghambat peningkatan kinerja secara kolektif. Kondisi ini mengindikasikan pentingnya peningkatan khususnya pengetahuan/pemahaman tentang perilaku dan etika kerja dalam tim. Hal lainnya adalah masih sulitnya diperoleh data terbaru yang disebabkan kurang adaptasi terhadap perubahan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab fenomena dan mengisi gap pada masing-masing hubungan variabel baik kompetensi, komitmen organisasi maupun komunikasi dengan kinerja karyawan pada Koperasi Artha Gemilang Kencana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan komunikasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada Koperasi Artha Gemilang Kencana.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel reward, punishment dan budaya organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaiannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017). Menurut Setiawan dan Christie (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sanjaya dalam Swandewi (2019) menyatakan bahwa dalam kompetensi, didalamnya terdapat beberapa indikator, yaitu: pengetahuan, pemahaman, kemahiran, nilai, sikap, minat,

Komitmen organisasi

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan seseorang yang memihak karyawan dari organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Kawinna, *et. al.*, (2018:37) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh sungguh atas nama organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Komunikaasi kerja

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Menurut Husein (2013:82) menyatakan bahwa indikator dalam suatu komunikasi dapat ditinjau melalui aspek-aspek berikut: keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan.

Hipotesis

Menurut Spencer, *et. al* dalam Restianti (2018), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau im Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan

acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Febri (2021) menunjukan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aulia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen (Artana, 2018). Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan seseorang yang memihak karyawan dari organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Putri (2019) penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hayati, *dkk* (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins (2013:53) yang mengemukakan bahwa

komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar. Hal ini sesuai dengan pernyataan Muhammad Shinta dan Siagan (2020) menunjukn bahwa komunikasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kartini (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sinuhaji (2020) menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H3: Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Artha Gemilang Kencana Objek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai kinerja karyawan dilihat dari kompetensi, komitmen organisasi, dan komunikasi kerja pada Koperasi Artha Gemilang Kencana. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Komunikasi kerja (X3), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Koperasi Artha Gemilang Kencana yang berjumlah 35orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Koperasi Artha Gemilang Kencana sebanyak 35 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: dokumentasi,

wawancara, kuisisioner, metode observasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. (2) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. (3) analisis regresi linier berganda, (4) analisis kolerasi berganda, (5) koefisien determinasi (R^2), (6) uji f, (7) uji t (t-test).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel kompetensi, komitmen organisasi, komunikasi kerja dan kinerja karyawan masing-masing item indicator memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari variabel kompetensi, komitmen organisasi, komunikasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa masing-masing item indicator memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel kompetensi, komitmen organisasi dan komunikasi kerja masing-masing lebih besar dari 0,10. Nilai VIF masing-masing variabel secara berturut-turut juga lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* menunjukkan bahwa tingkat signifikansi dari variabel kompetensi, komitmen organisasi dan komunikasi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,522	1,611		2,187	0,036
Kompetensi	0,134	0,063	0,256	2,137	0,041
Komitmen organisasi	0,262	0,119	0,288	2,203	0,035
Komunikasi kerja	0,363	0,086	0,485	4,240	0,000
R	= 0,842				
R Square	= 0,709				
Adjusted R Square	= 0,680				
F hitung	= 25,122				
Sig.	= 0,000				

Sumber: data diolah (2022)

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1 menjadikan persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3,522 + 0,134X_1 + 0,262X_2 + 0,363X_3$$

Persamaan ini berarti bahwa:

$a = 3,522$; yang artinya apabila nilai dari kompetensi, komitmen organisasi dan komunikasi kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah 3,522.

$b_1 = 0,134$; artinya setiap meningkatnya kompetensi sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel komitmen organisasi dan komunikasi kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan.

$b_2 = 0,262$; artinya meningkatnya komitmen organisasi sebesar

satu satuan dengan anggapan bahwa variabel kompetensi dan komunikasi kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan.

$b_3 = 0,363$; artinya meningkatnya skor komunikasi kerja sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel kompetensi, dan komitmen organisasi tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan.

Uji Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi, komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R pada tabel 1 menunjukkan nilai sebesar 0,842. Nilai ini berada pada interval

koefisien 0,80 – 1,000, dengan tingkat hubungan sangat kuat. Hasil ini berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompetensi, komitmen organisasi, komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel tetap yang ditanyakan dalam persentase, sehingga dapat diketahui persentase pengaruh variabel yang diteliti. Formulasi untuk menentukan besarnya determinasi digunakan Adjusted R Square. Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,680. Dengan demikian besarnya pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Artha Gemilang Kencana adalah sebesar 68,0% sedangkan sisanya sebesar 32,0% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah sama variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali:2016). Berdasarkan nilai F hitung yang diperoleh yaitu sebesar 25,122 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan antara kompetensi, komitmen organisasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Artha Gemilang Kencana. Maka model regresi layak untuk digunakan.

Uji t

Uji statistic t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan komunikasi kerja secara

individual, dalam menerangkan variasi kinerja karyawan pada Koperasi Artha Gemilang Kencana. Hasil uji t pada Tabel 1 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Susanti (2021) dan Aulia (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Vitria dan Muttaqiya (2018), Putri (2019) dan Hayati, dkk (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Shinta dan Siagan (2020), Kartini (2021), dan Sinuhaji (2020) menunjukkan bahwa komunikasi, berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan mengenai hasil penelitian pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Artha Gemilang Kencana adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Artha Gemilang Kencana, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi kerja karyawan Koperasi Artha Gemilang Kencana, maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Artha Gemilang Kencana, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi karyawan di Koperasi Artha Gemilang Kencana, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
3. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Artha Gemilang Kencana, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi kerja karyawan di Koperasi Artha Gemilang Kencana baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat diberikan kepada Karyawan Koperasi Artha Gemilang Kencana untuk meningkatkan Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Koperasi Artha Gemilang Kencana untuk selalu memperhatikan sikap kerja karyawan agar selalu mematuhi norma dan aturan yang berlaku, serta memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mematuhi, sehingga karyawan mampu mengedepankan nilai yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Diharapkan kepada pimpinan Koperasi Artha Gemilang Kencana perlu menegaskan kepada karyawan untuk selalu bekerja lebih optimal, serta memberikan *reward* bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan dengan maksimal.
3. Diharapkan kepada pimpinan Koperasi Artha Gemilang Kencana perlu menegaskan kepada setiap karyawan untuk selalu menjaga sikapnya ketika berkomunikasi dengan rekan kerja lain, agar suasana kerja tetap kondusif dan dapat terjalin hubungan kerjasama yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggapradja, I. T., & Wijaya, R. (2017). Effect of commitment organization, organizational culture, and motivation to performance of employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 74-80.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M.

- (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Febri, Susanti. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi (MEKA)*, 2(2), 300-311.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Isrofan, A. N., & Chaerudin, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayaba Indonesia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Kartini, T. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 14(02), 58-67.
- Locke, E.A. 1968. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives: Organizational Setting in Organisations. *Academy of Management Journal*, 824-845.
- Luthans, F. (2018). *Organizational behavior: An Evidence based-approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkon, V. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Putri, A. K. (2019). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Jawa Tengah di Daerah Purwodadi* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Restianti, Steviana,, Suharnomo,,Rahardjo, Mudji. 2018. Pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kharisma Klasik Indonesia).
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi, Edisi 98 Jilid 1*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Doctoral

- dissertation, Udayana University).
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sinuhaji, E. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA Cendekia*, 1(1), 29-34.
- Swandewi, Ni Kadek Meidiani. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Primastama Badung. Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wardani, N. K., & Suhermin, S. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Office PT. SMART Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), 19-30.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Yoga, Putrana., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka: Makasar.