

THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ahmad Pauzi^{1*}, Faizal Mulia Z², Kokom Komariah³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

fauziahmadfau352@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-efficacy and communication on employee performance. The method used in this research is descriptive method and associative method with a quantitative approach. The sampling technique used by the author is the census technique. PT. Ultimedia Group Saudara Sukabumi has 38 employees, and all employees are sampled. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis which includes the coefficient of determination, multiple correlation coefficient, simultaneous test (F test) and partial test (T test). The results of the study using the F test the probability value of sig. $0.00 < 0.05$ which means that jointly self-efficacy (X1) and communication (X2) have a significant effect on employee performance (Y). While the t test shows that self-efficacy (X1) has a significant effect on employee performance (Y) and communication (X2) has a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *self-efficacy, communication, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan Penulis adalah teknik sensus. PT. Ultimedia Group Saudara Sukabumi mempunyai karyawan sebanyak 38 orang, dan semua karyawan dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang meliputi koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda, uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji T). Hasil penelitian menggunakan uji F nilai probabilitas sig. $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa secara bersama-sama efikasi diri (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan uji t menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Efikasi Diri, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Fitria & Wibisono, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. (Bukit et al., 2017:2).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Maulidiyah, 2020). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusiannya (Hermawati, 2019), karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam satu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil (Yusuf et al., 2019).

Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah keyakinan akan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya (Aswin & Hepiyanto, 2020), sebab kemampuan kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Terdapat juga faktor komunikasi karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang baik dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu

pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya (Nanda & Namora, 2020).

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya efikasi diri yang tinggi pada diri karyawan (Diawati et al., 2019).

Efikasi Diri atau *self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka (Abdullah, 2019). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. *Self-efficacy* karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan (Muzaki et al., 2019).

Semakin tingginya efikasi diri yang ada pada karyawan, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya pekerjaan yang cepat terselesaikan, kehadiran dan kelayakan karyawan terhadap perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi merupakan salah satu dari penyebab kinerja karyawan yang menurun sehingga efikasi diri karyawan rendah. (Nancy, 2018)

Selain efikasi diri komunikasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Rialmi & Morsen, 2020). Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan (As'ad, 2018). Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi yang baik merupakan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain. Sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan dengan baik. Didalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, dan diagonal sering terjadi hambatan yang disebut miss komunikasi (Fadhli, 2021). Dengan kata lain komunikasi internal dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penulis melakukan rencana penelitian di PT. Ultimedia Group Saudara Sukabumi. PT. Ultimedia Group Saudara Sukabumi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran yang berbasis digital melalui portal online yang dibawah naungan PT. Ultiface Selamat Nugraha dengan Nomor surat izin usaha 503/184/PK/IV/DPMPSTP/2014.

Penulis melakukan dengan metode wawancara tidak terstruktur wawancara kepada satu orang pimpinan pada tanggal 16 Juli 2021 yaitu diduga rendahnya kinerja karyawan, banyak karyawan yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dikarenakan masih banyaknya pekerja yang tidak mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran berbasis digital yang kegiatan utamanya adalah memasarkan suatu produk, maka tingkat kinerja karyawan bagian marketing memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal

tersebut menunjukkan hasil kerja pekerja pada PT.

Ultimedia Group Saudara Sukabumi belum sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan membagikan prakuesioner pada 10 karyawan PT. Ultimedia Group Saudara Sukabumi, yakni sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Prakuesioner

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya kerjakan dapat selesai sesuai harapan	2	1	4	3	.
2.	Saya selalu baik dalam menyikapi pekerjaan	4	2	4	.	.
3.	Saya selalu disiplin dalam pekerjaan	5	2	3	.	.
4.	Saya selalu jujur dalam bekerja	3	4	3	.	.
5.	Saya bisa beradaptasi dengan pekerjaan	3	2	3	2	.

Berdasarkan hasil observasi di atas dapat diinterpretasikan bahwa munculnya masalah pada kinerja karyawan yakni pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai sesuai harapan. Permasalahan tersebut diduga disebabkan karena karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya dan penyebab lainnya diduga disebabkan oleh pimpinan yang kurang mampu memberikan arahan pekerjaan terhadap karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ultimedia Group Saudara Sukabumi ”

Manajemen Pemasaran

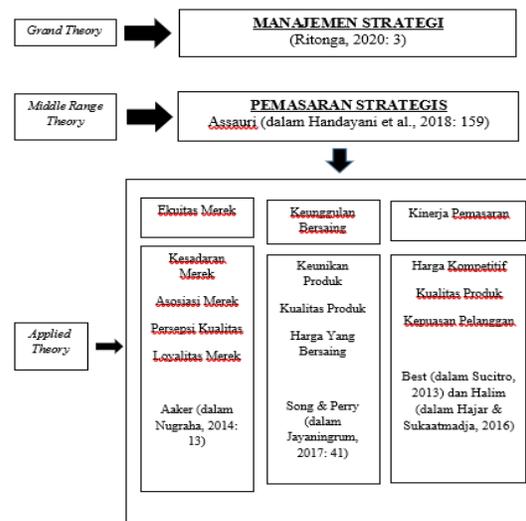
Penelitian ini menggunakan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai *Grand Theory*, “Manajemen Sumber Daya Manusia ialah pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang baik demi mencapai tujuan organisasi dan juga memenuhi

kepentingan pribadi individu/tenaga kerja itu sendiri (Priyono, 2010) (S utrisno, 2019).

Adapun untuk *Middle Range Theory* pada penelitian ini adalah pemasaran strategis sebagaimana menurut Assauri (dalam Handayani et al., 2018: 159) mendefinisikan pemasaran strategis adalah rencana dibidang pemasaran yang dijalankan untuk tercapainya tujuan perusahaan, sebagaimana yang dikemukakannya bahwa: pemasaran strategis pada dasarnya adalah rencana yang menyeluruh, terpadu dan menyatu dibidang pemasaran, yang memberikan panduan tentang kegiatan yang akan dijalankan untuk dapat tercapainya tujuan pemasaran suatu perusahaan.

Applied Theory dalam penelitian ini yaitu Ekuitas Merek, Keunggulan Bersaing dan Kinerja Pemasaran. Yang menggunakan dua variabel bebas (variabel ndependen) yaitu Ekuitas Merek dan Keunggulan Bersaing setelah itu variabel terikatnya (variabel dependen) adalah Kinerja Pemasaran.

Dibawah ini merupakan gambaran kerangka pemikiran yang dipakai di penelitian kali ini yaitu sebagai berikut : 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Kuesioner (Angket). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25*



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti untuk menemukan dan mendapatkan jawaban untuk masalah yang di teliti adalah metode penelitian deskriptif dan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Ultimedia Group Saudara Sukabumi. Dengan sampel 38 orang atau semua karyawan PT. Ultimedia Group Saudara Sukabumi.

Teknik pengumpulan data adalah langkah – langkah yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, sebagai berikut : 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Kuesioner (Angket). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, untuk meneliti suatu pengaruh dari beberapa variabel yang berkorelasi dengan variabel yang lain yang akan diuji. Dari hasil regresi linear berganda ini dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.218	1.632		1.359	.183
	Efikasi Diri	.247	.092	.204	2.678	.011
	Komunikasi	.638	.059	.828	10.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji regresi linear berganda , maka dapat diperoleh persamaan:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.899 ^a	.809	.798	1.30962	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Efikasi Diri
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2021

Hasil Tabel 3 menunjukkan besarnya nilai adjusted R2 yaitu 0,809; maka hal ini menunjukkan 80,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu efikasi diri dan komunikasi sementara 19,1% berasal dari faktor yang tidak diteliti dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Koefisien Kolerasi Ganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.899 ^a	.809	.798	1.30962	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Efikasi Diri
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2021

Hasil Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0,899 hasil ini berada pada kategori 0,80 –

1,000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara efikasi diri dan komunikasi dengan kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.681	2	126.841	73.955	.000 ^b
	Residual	60.029	35	1.715		
Total		313.711	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Efikasi Diri

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2021

Karena ni Hasil Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji F yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05; nilai $F_{hitung} 73,955 > F_{Tabel} 19,46$. Artinya bahwa efikasi diri dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila efikasi diri dan komunikasi berjalan dengan baik.

Tabel 6. Hasil Uji F

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.218	1.632		1.359	.183
	Efikasi Diri	.247	.092	.204	2.678	.011
	Komunikasi	.638	.059	.828	10.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2021

Hasil Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji T yang telah dilakukan pada variabel efikasi diri menghasilkan nilai dengan sig. 0,000 < 0,05; nilai $T_{hitung} 2,678 > T_{Tabel} 2,0261$. Artinya bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel komunikasi menghasilkan nilai dengan sig. 0,000 < 0,05; nilai $T_{hitung} 10,867 > T_{Tabel} 2,0261$. Artinya bahwa komunikasi

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Keimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian uji T, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan pada variabel efikasi diri dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data, maka saran yang dapat diberikan adalah : 1) Penelitian selanjutnya perlu dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen lain seperti motivasi, kompensasi dan disiplin kerja 2) Penelitian selanjutnya menggunakan responden dengan tempat penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. M. (2019). Social Cognitive Theory: A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *PSIKODIMENSIA*.
<https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Aswin, B., & Hepiyanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1, 1–9.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM*.

|| *Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat., M.Pd.*
zahirpublishing.

- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.628>
- Eko Murtisaputra, S. L. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. 7(3), 434–453.
- Fadhli, M. N. (2021). *Strategi komunikasi organisasi di mis azzaky medan*. 2(2), 8–21.
- Fitria, N., & Wibisono, N. (2019). Regulasi, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Pengelolaan Keuangan Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*.
- Hana Diawati 1, Kokom Komariah 2, N. N. 3. (2019). *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. *Ayan*, 8(2), 2019.
<https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>
- Hanung Eka Atmaja, S. R. (2020). Pengembangan Pariwisata Melalui Integrasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Perencanaan Strategis Objek Wisata Taman Bunga Manhora. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah Industri Wisatanya Seperti Provinsi Bali Dan Provinsi Daerah Istimewa Jogjakarta*.
- Hermana, D., Barlian, U. C., Organisasi, K., Pendahuluan, A., & Behavior, O. (2017). *Komunikasi dalam*

- organisasi.*
- Hermawati, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pustakawan (Studi Kasus) pada Perpustakaan Nasional. *Media Pustakawan*, 24(3), 57–66.
- Ikhsan, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P.. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Influences Of Leadership And Working Motivation To Employees Performance At Pt. Amanah Finance In Manado City. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(2), 171–179.
- Irma, A. S. R. dan A. (2011). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al-Alamain Putra Nusantara Tour.*
- Jayusman, H., Arifin, & Hermanto, E. (2019). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Berlian Tirta Abadi Pangkalan Bun. *Magenta*, 7(2), 61–68.
- Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, dan Albertus Isnaryadi Universitas Mercu Buana Jakarta. VII(3), 429–446.
- Lelys, Y. A. dan. (2018). 5(2) Tahun 2018 Print ISSN 25031546. *Jurnal Equilibira*, 5(2), 1–9.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Mukrodi. (2018). PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EXPRESS KENCANA LESTARI (EXPRESS GROUP) DEPOK Mukrodi. *Kreatif*, 6(1), 88–94.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.549>
- Muzakki, M., & Rinda Pratiwi, A. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i2.3264>
- Nancy, H. dan. (2018). JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe>. *ANALISIS HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT METRAPLASA*, 1(4), 121–130.
- Nanda, R. T., & Namora, I. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI

- KERJA, KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BUMISARI PRIMA MEDAN. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.3885>
- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. S. (2020). Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(1), 85–96.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Medan Tiur Rajagukguk. *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero) Medan Tiur*, 3(2).
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Rotinsulu3, W. F. H. J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2).
- wijaya. (2017). *Dr. H. Candra Wijaya , M. Pd Editor : (M. P. Nasrul Syakur Chaniago (ed.); 1st ed.)*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Jl. Sesor Komplek Citra Mulia Blok D. 14 Medan Contact Person: 081361429953 Email: www.lpppi_press@gmail.com Website: www.lpppindonesia.com.
- Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 8–15. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12976>
- Yusuf, R., Taroreh, R., & Lumintang, G. (2019). *R. M. Yusuf., R. N. Taroreh., G. G. Lumintang ... Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado The Influence Of Employee Engagement , Workload , And Job Satisfaction Of The Employee Performance At Cv. Indospice In Manado*. 7(4), 4787–479