

PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN, DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUNRISE SURABAYA

by Moch Akbar Rizky Novan

Submission date: 03-Aug-2021 07:40PM (UTC+0700)

Submission ID: 1627322675

File name: Moch_Akbar_Rizky_Novan.pdf (531.84K)

Word count: 3058

Character count: 19158

PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN, DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUNRISE SURABAYA

Moch Akbar Rizky Novan
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
mochakbarrizkynovan@gmail.com

CV. Sunrise was founded in 2011 in Kenjeran Surabaya, Mrs. Endang is the person in charge of this company. This company is engaged in clothing labels, skullcaps, etc. This company is family owned and passed down from parents. This company is located at Jl. Kenjeran No. 157 Surabaya. The problem studied is whether there is an effect of communication, reward, and punishment on employee performance. This study aims to analyze and prove whether there is an effect of communication, reward, and punishment on employee performance. According to Hidayat, Dasrun (2012: 19) communication is an effort to build a togetherness based on a common perception of something so as to encourage communication among actors to understand each other in accordance with a common desire or goal. According to Komang Ardana (2008:143) Rewards are a critical element in every organizational strategy, especially in order to motivate employees According to Abu and Supriyono (2013), punishment is a procedure carried out to correct unwanted behavior in a short time and carried out wisely. The results of this study are the same as research by Zackharia rialmi morsen (2020). Communication has a significant effect on employee performance The results of this study are the same as those of Hanifah Arbi'atun Nisa (2016) Rewards have a significant effect on improving employee performance

Keywords : Communication, Rewards, And Punishments and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di zaman modern sekarang ini setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari mengalami perkembangan yang pesat. Persaingan usaha pun semakin kompetitif sehingga menuntut perusahaan untuk beradaptasi agar tidak terjadi kebangkrutan dan menjadi unggul dalam persaingan. Untuk mengantisipasi persaingan

maka perusahaan harus mampu unggul dalam berkompetitif, yang dapat dilakukan antara lain dengan cara memperkuat kapasitas sumber daya alam yang dimiliki Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Sinambela, 2016:8).

Selain itu dalam persaingan bisnis yang sangat ketat perusahaan akan menempuh segala cara agar tetap survive. Maka dari itu sumber daya manusia harus dilihat dari suatu yang unggul dalam bersaing. Terkait hal itu tuntutan efisiensi dan efektifitas pengguna sumber daya manusia sebagai landasan agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan yang kompetitif. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama dalam menentukan kinerja, maka perusahaan harus menaruh perhatian yang besar terhadap pengembangan sumber daya manusia. Investasi sumber daya manusia hanya bisa terjadi jika secara individu mempunyai kualifikasi kemampuan yang relevan dengan tuntutan perusahaan yang bersangkutan dan memiliki kemampuan mengembangkan diri untuk secara kreatif. Investasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan yang memiliki tujuan akhir memiliki tenaga yang bermutu, disiplin, loyal dan berdedikasi sehingga produktifitasnya dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan masa mendatang.

Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, maka mereka yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan artian dapat mencapai sasaran atau dengan standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Salah satu hal yang harus jadi perhatian yaitu mengenai komunikasi yang baik agar karyawan bisa mengutarakan isi hati mereka jika terdapat kendala-kendala

yang dialami oleh perusahaan. Selain itu juga bertujuan agar perusahaan berjalan dengan efisien efektif lancar sesuai dengan harapan. Moeheriono dalam Ma'ruf Abdullah (2014:3) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituang melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Dengan komunikasi, diharapkan karyawan bisa lebih loyalitas terhadap perusahaan, loyalitas tersebut sangat penting karena loyalitas bisa menumbuhkan sifat memiliki baik barang atau fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Robbins (2013) menyebutkan bahwa "komunikai membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Ataupun jika perusahaan membutuhkan jam kerja lebih untuk memenuhi permintaan. Maka dari itu menumbuhkan loyalitas sangat penting. Maka perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan sebagai balas jasa terhadap karyawan. Imbalan adalah elemen kritis dalam setiap strategi organisasi terutama dalam rangka memotivasi karyawan (Komang Ardana 2008:143).

Untuk tetap menjaga Citra perusahaan kepada konsumen, maka dibuatlah peraturan atau tata cara etika yang benar sesuai norma-norma yang berlaku. untuk itu perusahaan membuat peraturan yang di mana karyawan

diharapkan mampu untuk mentaati demi kebaikan bersama, dan bilamana karyawan tersebut melanggar maka dengan berat hati perusahaan harus tegas untuk memberikan hukuman kepadanya agar kesalahan tersebut tidak terulang Menurut Abu dan Supriyono (2013) Hukuman adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana

Perusahaan CV.Sunrise merupakan perusahaan swasta di kota Surabaya yang bergerak di bidang jasa pembuatan label. Perusahaan CV. Sunrise ini telah maju dan berkembang di bidangnya. Perusahaan. CV. Sunrise ini terletak di jalan Jl. Kenjeran No 157, Hubungan dengan adanya karyawan di CV. Sunrise yang bekerja secara baik, maka di harapkan mampu untuk menciptakan kinerja yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan CV. Sunrise dituntut untuk mampu bertanggung jawab dan menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien dalam bekerja. Diharapkan dengan adanya komunikasi, imbalan dan hukuman, karyawan akan dapat memajukan perusahaan CV. Sunrise dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang “PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUNRISE SURABAYA”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang

dijelaskan sebelumnya, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah proses komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Sunrise
2. Apakah pemberian imbalan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Sunrise
3. Apakah pemberian hukuman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Sunrise
4. Apakah proses komunikasi, imbalan, hukuman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sunrise

KAJIAN PUSTAKA

LANDASAN TEORI

7 **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. (Desseler 2015:3)

Komunikasi

Usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong di antara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama

Imbalan

Imbalan adalah elemen kritis dalam setiap strategi organisasi terutama dalam rangka memotivasi karyawan (Komang Ardana & dkk,2008:143).

Hukuman

Hukuman adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Abu dan Supriyono (2013)

HIPOTESIS

H1 : Terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Sunrise

H2 : Terdapat pengaruh signifikan imbalan terhadap kinerja karyawan CV. Sunrise

H3 : Tidak terdapat pengaruh signifikan hukuman terhadap kinerja karyawan CV. Sunrise

H4 : Terdapat pengaruh signifikan komunikasi, imbalan, dan hukuman terhadap kinerja karyawan CV. Sunrise

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Populasi dalam penelitian di CV. Sunrise berjumlah 40 orang karyawan menggunakan kuisioner di kumpulkan dari data responden yang berjumlah 40 orang. Data itu diolah dan di analisis dengan menggunakan spss versi 24

Tempat dan waktu penelitian.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan

yang bernama CV. Sunrise yang berkantor pusat di Jl Kenjeran No 157 ,Kecamatan Kenjeran, Kota Surabaya, Jawa Timur. Waktu penelitian dimulai bulan Mei sampai September 2021

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penyajian data dalam bentuk jumlah, dan dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dan angka-angka yang digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sunrise

Populasi dan Sampel Karyawan

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan CV. Sunrise. Dengan jumlah populasi 40 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif dengan teknik analisis kausal eksplanatori. Ada beberapa metode yang akan digunakan yaitu Analisa model regresi linier berganda. Uji hipotesis meliputi uji determinasi (uji R²), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,000000
	Std. Deviation		5,80190281
Most Extreme Differences	Absolute		,169
	Positive		,095
	Negative		-,169
Test Statistic			,169
Asymp. Sig. (2-tailed)			,005 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,174 ^d
		99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound	,184
		Bound	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig sebesar 0,174, karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin X1-	0.941	1.063
Imbalan X2-	0.947	1.056
HukumanX3	0.980	1.020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 0,941 > 0,10 dan nilai VIF 1,063 < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai tolerance Variabel X2 0,947 > 0,10 dan nilai VIF 1,056 < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Dan nilai tolerance

Variabel X3 0,980 > 0,10 dan nilai VIF 1,020 < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS						
Correlations						
		TOTAL	TOTAL	TOTAL		
		X1	X2	X3	RES_1	
Spearman's rho	TOTAL	Correlation	1,000	,122	,084	-,104
	X1	Coefficient				
		Sig. (2-tailed)		,446	,602	,518
	N		41	41	41	41
	TOTAL	Correlation	,122	1,000	,021	-,161
	X2	Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,446		,897	,316
	N		41	41	41	41
	TOTAL	Correlation	,084	,021	1,000	-,005
	X3	Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,602	,897		,976
	N		41	41	41	41
	RES_1	Correlation	-,104	-,161	-,005	1,000
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,518	,316	,976	
	N		41	41	41	41

Variabel	PValue	Keterangan	
Komunikasi (X1)	0.518	> 0.05	
Imbalan	0.316	> 0.05	
Hukuman	0.976	> 0.05	

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas terhadap variabel Komunikasi, Imbalan dan Hukuman menggunakan korelasi Spearman's Rho

diperoleh signifikansi $0.518 > 0.05$ pada variabel Komunikasi dan diperoleh sig $0.316 > 0.05$ pada variabel Imbalan, dan diperoleh sig $0.976 > 0.05$ pada variabel Hukuman. Artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada ketiga variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

HASIL UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-5,905	21,538		-.274	,785
TOTAL X1	,851	,172	,598	4,943	,000
TOTAL X2	,371	,171	,261	2,162	,037
TOTAL X3	-.132	,229	-.068	-.574	,569

a. Dependent Variable: Y

Hasil regresi pada tabel 4.8. diatas dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
 Kinerja = $-5.905 + 0.851 (X_1) + 0.371 (X_2) - 0.132 (X_3) + e$

Persamaan regresi linier berganda tersebut memiliki arti pada masing
 1. Dengan nilai konstanta sebesar -5.905 dapat diartikan apabila Komunikasi, Imbalan, dan Hukuman nilainya konstanta maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -5.905
 2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Komunikasi sebesar 0.851 merupakan nilai yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel Komunikasi (X1) yang

artinya jika nilai variabel disiplin kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka besar nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.851

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Imbalan sebesar 0.371 merupakan nilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel Imbalan (X2) yang artinya jika nilai variabel Imbalan (X2) naik sebesar satu satuan maka besar nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.371

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Hukuman sebesar -0.132 merupakan nilai negatif menunjukkan tidak adanya pengaruh yang searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel Hukuman (X3) yang artinya jika nilai variabel Hukuman (X3) turun sebesar satu satuan maka besar nilai variabel kinerja karyawan akan turun sebesar -0.132

Uji Parsial (Uji t)

HASIL UJI t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-5,905	21,538		-.274	,785
TOTAL X1	,851	,172	,598	4,943	,000
TOTAL X2	,371	,171	,261	2,162	,037
TOTAL X3	-.132	,229	-.068	-.574	,569

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.11 Maka dapat disimpulkan masing masing tabel sebagai berikut:

1. Variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai T Hitung sebesar 4.943 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Imbalan (X2) memiliki T Hitung sebesar 2.162 dengan nilai signifikansi $0.037 < 0.05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa Imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Hukuman (X3) memiliki T Hitung sebesar -574 dengan nilai signifikansi $0.569 > 0.05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa Hukuman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1294,005	3	431,335	11,853	,000 ^b
	Residual	1346,483	37	36,391		
	Total	2640,488	40			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

Diketahui hasil Tabel 4.10 diketahui nilai F Hitung sebesar 11.853 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Komunikasi, Imbalan, dan Hukuman berpengaruh simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 ^a	,490	,449	6,033

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

Berdasarkan tabel di atas nilai Adjusted R square : 0,0449 dapat diasumsikan variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan yang kuat.

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN PENELITIAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis di atas Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sunrise. Dengan didapat hasil nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai T positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal penelitian Dimas Okta (2016) tentang Komunikasi dan kinerja karyawan. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis diatas Imbalan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sunrise. Dengan didapat hasil nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yaitu $0,03 < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai T positif menunjukkan bahwa X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal penelitian Hanifah (2016) tentang Imbalan dan kinerja karyawan. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah Imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis diatas Hukuman tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sunrise. Dengan didapat hasil nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 yaitu $0,569 > 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak. Nilai T positif menunjukkan bahwa X3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y.

Pengaruh Komunikasi, Imbalan dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis diatas pada variabel Komunikasi, Imbalan, dan Hukuman terhadap kinerja karyawan berpengaruh simultan. Dibuktikan dengan F Hitung sebesar 11.853 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Independen Komunikasi (X1), Imbalan (X2) dan Hukuman (X3) berpengaruh dengan variabel Dependen yaitu Kinerja (Y)

Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Sunrise. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau nilai T Hitung sebesar 4.943 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ Dengan demikian dapat diartikan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya hubungan positif ini berarti Komunikasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah.
2. Variabel Imbalan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Sunrise. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau nilai T Hitung sebesar 2.162 dengan nilai signifikansi $0.03 < 0.05$ Dengan demikian dapat diartikan bahwa Imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya hubungan positif ini berarti Imbalan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah.
3. Variabel Hukuman (X3) memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sunrise . Hal ini dapat dilihat dari uji t Nilai signifikan Hukuman (X3) memiliki T Hitung sebesar -5.74

5
dengan nilai signifikansi $0.569 > 0.05$
dengan demikian dapat diartikan
bahwa Hukuman tidak berpengaruh
signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan tabel nilai Adjusted R square : 0,0449 dapat diasumsikan variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan yang kuat

Saran

1. Bagi pihak CV.Sunrise Diharap penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya penanganan masalah karyawan. Saran bagi perusahaan: CV. Sunrise dapat menerapkan Hukuman yang sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku. dan diharapkan untuk selalu bertindak secara tegas, adil, saling menghargai dan bertanggung jawab kepada karyawan yang terbukti melanggar atau terbukti melakukan pelanggaran berulang
2. Bagi peneliti lainnya, yang hendak melakukan penelitian yang sejenis diharap dapat mengkaji lebih dalam lagi Disiplin dan Pengalaman kerja agar memperoleh gambaran lebih ini. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian sejenis dapat mengembangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena Komunikasi, Imbalan dan Hukuman berpengaruh sebesar 70 % sehingga masih ada 30 % faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. 2014 Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Presindo*
- Abu dan Supriyono (2013). Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta*
- Afandi, P, 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.*
- Aja Rahmaton Sakidah "Pengaruh imbalan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Panen Subur" 2019*
Anggit Astianto, 2014. Pengaruh stress kerja dan lingkungan. Ejournal universitas Sam Ratulangi Manado
- Akankwasa Jacqueline "communication and employee performance at the ministry of lands, Housing and Urban development (MLHUD) Uganda" 2018*
- Ayu Hidayah Indriasar "Pengaruh pemberian imbalan dan hukuman terhadap kinerja karyawan PT. Evans Group" 2018*
- Didi Wand "Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten" 2019*

- Dimas Okta Ardiansyah, 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimensi Oleh Kepuasan Kerja : Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, Jurnal Bsnis dan Manajemen, Vol. 14, No. 1. Hal. 16 –25.*
- Ardana, Komang dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta*
- Ayu (2018) Meningkatkan kemampuan komunikasi, Binus University, Jakarta*
- Dessler. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat*
- Dessler, 2008. Human Resource Managemen, Fourth edition. New jersey: Prentice Hall Internasional*
- Donni Junni Priansa, 2017. Perilaku konsumen dalam bisnis Kontemporer. Bandung: Alfabeta*
- Fahmi, 2013. Pengantar Manajemen, Bandung: Alfabeta*
- Franklin Titang "The impact Communication on employee performance" 2016. www.researchgate.net*
- Ghozali, 2009, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Penerbit: Universitas Diponegoro Semarang*
- Gibson dan Ivan 2012, Organization: Behavior, Structure*
- Hanifah Arbi'atun Nisa 2016, Pengaruh imbalan terhadap peningkatan kinerja karyawan BPR syariah amanah, Jurnal Ilmiah, Jakarta*
- H.A. Mansyur Effendi, Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional dan Hukum Internasional, Ghalia Indonesia, Bogor, 1993.*
- Hidayat, Dasrun. 2012. Komunikasi Antarpribadi dan Mediana. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Komang Ardana (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu*
- Luthan 2011. Perilaku Organisasi, Yogyakarta*
- Mansyur, 2014. Hak Asasi Manusia, Semarang*
- Manajemen Sumber Daya Manusia 2016. Penerbit STIE YKPN. Sinambela. Lijan Poltak, Yogyakarta*
- Mangkunegara 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Remaja Rosdakarya*

- Mangkunegara 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terbitan, Remaja Rosdakarya*
- Muhammad Sandy 2015, Semnas Fekon, Universitas Terbuka Repository*
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*
- Newstrom dan Davis 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor Selatan*
- Pfeffer, J. 2007. Producing sustainable competitive advantage through the effective management of people. Academy of Management Executive, 19 (4), 95–106.*
- PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, Jurnal Bsnis dan Manajemen, Vol. 14, No. 1. Hal. 16 –25.*
- Purwanto 2005, Hukuman, Jakarta: Raja Grafindo*
- Priyono Marnis, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher*
- Rizki Khairun Nisa “Pengaruh imbalan dan hukuman terhadap kinerja karyawan PT.President Indonesia Medan” 2019*
- Robbins 2013. Organizational Behavior Edition. 15th edition, Pearson, Boston*
- Romli, Khomsahrial. 2014. Komunikasi Organisasi Lengkap. Grasindo: Jakarta*
- Romli 2014, Jurnalistik Online, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta*
- Rivai dalam Koencoro, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, www.MediaNliti.com*
- Sadulloh, 2011, Ilmu mendidik, Bandung: Alfabeta*
- Siagian , 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka*
- Stavros Kalogiannidis “Impact of effective business communication on employee performance ” 2020*
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta*
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta*
- Sugiono 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*

*T. Hani Handoko, 2013, Manajemen, edisi 2,
BPFE, Yogyakarta.*

*T Tani Handoko, 2010. Manajemen
Personalia dan Sumber Daya
Manusia. BPFE-Yogyakarta*

*Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja. Edisi
keempat, Jakarta: Rajawali*

*Zackharia Rialmi Morsen, 2020. Pengaruh
Komunikasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT Utama Metal Abadi,
Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber
Daya Manusia, Jakarta*

PENGARUH KOMUNIKASI, IMBALAN, DAN HUKUMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SUNRISE SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umg.ac.id Internet Source	3%
2	a-research.upi.edu Internet Source	3%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	kim.ung.ac.id Internet Source	2%
5	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	2%
6	Eko April Ariyanto, Fitriyana Dwi Ayu Ningrum, Sahat Saragih. "Keikutsertaan pada Organisasi Keagamaan dan Empati dengan Perilaku Prososial pada Remaja yang Aktif Dalam Organisasi Keagamaan", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2021 Publication	1%

7

Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Student Paper

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 35 words

Exclude bibliography On