

**ANALISIS MUTASI DAN KOMPETENSI KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI****Panji Pramuditha**

Politeknik LP3i Bandung

**Info Artikel**

Diserahkan Mei 2020  
Diterima Juni 2020  
Diterbitkan September  
2020

*Kata Kunci:*

*Mutations, Communication  
Competence, Employee  
Performance*

**Abstrak**

*This study aims to determine and analyze the presence or absence of the analysis of mutations and communication competence on the employee performance at one of the regional government office both partially and simultaneously, given the difficulty of managing human resources in order to continue to contribute and work well, in order to support the activities at one of the regional government office which resulted in the need to improve employee performance. This research uses descriptive verification method. Primary data in this study were obtained from the results of a questionnaire distributed directly to 60 respondents, while secondary data are obtained from data from the regional government office for the period of 2019. The analytical method used is multiple linear regression analysis using the SPSS 21 Software application and testing the hypothesis of the t test and statistical test of the f test. The results show that employee performance is significantly affected by mutations and communication competence by partial 0.811; employee performance is significantly affected by mutations and communication competence simultaneously shows a positive correlation, and in the category of very strong relationships, means that the better the mutations and communication competence, the better employee performance.*

© 2020 Indonesia

✉ Alamat Korespondensi:

Politeknik LP3i Bandung

E-mail: [arjuna@email.unikom.ac.id](mailto:arjuna@email.unikom.ac.id)

e-ISSN: 2548-9909

## 1. Pendahuluan

Sebagaimana kita tahu salah satu instansi pemerintahan daerah mempunyai visi, misi, dan tujuan menjadikan masyarakat yang mandiri, dinamis, dan sejahtera serta mewujudkan sumber daya manusia Jawa Barat yang produktif dan berdaya saing dan mendorong masyarakat ke arah peningkatan kualitas pendidikan, kesehatan, dan kompetensi kerja. Tercapainya visi, misi, dan tujuan itu semua instansi tersebut harus memiliki sarana, prasarana, dan tenaga sumber daya manusia untuk menunjang itu semua. Salah satunya adalah pegawai Subbagian Urusan Dalam mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan urusan dalam, meliputi koordinasi, pembinaan dan pengendalian dan pelayanan urusan dalam, pelayanan rumah tangga, akomodasi konsumsi, tamu negara dan tamu daerah, peralatan upacara serta pemeliharaan sarana sandi dan telekomunikasi di lingkungan instansi tersebut

Untuk menentukan pegawai yang berkualitas dapat dilihat dari prestasi kerja pegawai tersebut dalam organisasi. Prestasi kerja mencerminkan keahlian dan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan pekerjaannya, karena prestasi kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam proses berjalannya kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan. Di mana prestasi kerja pegawai tersebut harus senantiasa ditingkatkan. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas pegawai dapat menjadi kenyataan.

Menurut Sutrisno (2017:151) mengatakan "Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya." Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Di balik itu semua mutasi sangat berpengaruh untuk pencapaian prestasi

kerja pegawai karena dengan pegawai yang dimutasikan dari tempat pekerjaan yang lama ke tempat pekerjaan yang baru akan berdampak pada prestasi kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2017:185) "Mutasi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status pegawai dalam organisasi. Karena mutasi merupakan kekuatan yang sanggup mengubah posisi pegawai, maka mutasi merupakan salah satu cara paling baik untuk mengembangkan pegawai dalam lingkungan organisasi. Mutasi dijalankan organisasi agar pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien". Selain mutasi, menurut Nazhifah dkk (2017) kompetensi komunikasi berpengaruh untuk pencapaian prestasi kerja. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam lingkungan kerja sebab mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan perusahaan, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Mengingat yang bekerjasama dalam suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian masing-masing anggota dalam perusahaan mengetahui tanggung jawab, tugas dan wewenang masing-masing. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat prestasi kerja pegawai menjadi semakin baik. Komunikasi memegang peranan penting di dalam menunjang kelancaran aktivitas pegawai di perusahaan. Kompetensi komunikasi terkadang juga dihubungkan dengan berbagai hasil perusahaan termasuk perubahan pekerjaan, tingkat pekerjaan, gaji, kemampuan memimpin dan kemampuan mental umum serta prestasi kerja pegawai. Dengan menekankan pentingnya kompetensi komunikasi, maka dampak dari kompetensi komunikasi juga harus selalu diperhatikan, karena dengan komunikasi perusahaan dapat memelihara motivasi pegawai dengan memberikan penjelasan kepada pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik

mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya jika sedang berada di bawah standar. Namun, dalam kenyataannya tidak semua individu mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dan kompetensi komunikasi baik, karena masing-masing individu memiliki pengalaman, tingkat pendidikan, usia, dan lingkungan berbeda-beda yang dapat mempengaruhinya.

Secara garis besar berdasarkan fenomena, kuesioner survey awal serta wawancara yang dilakukan oleh penulis pada 10 pegawai di instansi pemerintahan daerah tersebut, mengenai mutasi, masih terdapat mutasi yang tidak memberikan kontribusi lebih pada organisasi, kemudian berdasarkan keinginan dirinya sendiri tidak berdasarkan pimpinan, serta yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Mengenai kompetensi komunikasi, masih ada karyawan yang bersikap kurang ramah/sopan dan masih terdapat komunikasi yang belum efektif dalam bekerja. Mengenai prestasi kerja pegawai, masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta kurangnya inisiatif kerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh mutasi dan kompetensi komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai, dengan menggunakan uji analisis regresi berganda. Adapun hipotesis yang pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis utama:

Diduga Mutasi dan Kompetensi Komunikasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara simultan.

Sub hipotesis:

H1: Diduga Mutasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial.

H2: Diduga Kompetensi Komunikasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan

verifikatif. Adapun populasi yang menjadi sasaran pengamatan penulis yaitu pegawai di salah satu instansi pemerintahan daerah yang berjumlah 147 pegawai. Penelitian ini menggunakan total pegawai tersebut sebanyak 147 pegawai sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Untuk mendapatkan ukuran sampel, digunakan rumus dari Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78) yaitu 10% dari jumlah populasi 147 pegawai di instansi tersebut, yaitu sebanyak 60 responden. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan total 34 butir pernyataan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif untuk menjelaskan variabel mutasi, kompetensi komunikasi dan prestasi kerja pegawai, dengan menggunakan lima skala pengukuran Likert.

Penulis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas serta analisis regresi linier berganda. Setelah kuesioner terkumpul, penulis menggunakan aplikasi microsoft excel untuk melakukan perhitungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yakni variabel mutasi yang memiliki 3 (tiga) indikator, yaitu frekuensi mutasi; alasan mutasi; ketepatan mutasi, variabel kompetensi komunikasi yang memiliki 5 (lima) indikator, yaitu bijaksana dan kesopanan; penerimaan umpan balik; berbagi informasi; memberikan informasi tugas; mengurangi ketidakpastian tugas, serta variabel prestasi kerja pegawai yang memiliki 6 (enam) indikator, yaitu hasil kerja; pengetahuan pekerjaan; inisiatif; kecekatan mental; sikap; disiplin waktu dan absensi. Variabel mutasi diukur menggunakan 6 item pernyataan dengan nilai persentase skor terendah berada pada indikator frekuensi mutasi sebesar 56,0%, pada variabel kompetensi komunikasi yang diukur 10 item pernyataan dengan nilai persentase skor terendah berada pada indikator penerimaan umpan balik sebesar 58,5%, dan variabel prestasi kerja pegawai diukur menggunakan 12 item

pernyataan dengan nilai persentase skor terendah berada pada indikator inisiatif sebesar 57,7%. Hasil rata-rata sebesar 60,3% pada garis kontinum menunjukkan bahwa persentase variabel mutasi berada pada kategori cukup baik, sebesar 61,1% pada garis kontinum menunjukkan bahwa persentase variabel kompetensi komunikasi berada pada kategori cukup baik, dan sebesar 59,2% pada garis kontinum menunjukkan bahwa persentase variabel prestasi kerja pegawai berada pada kategori cukup baik. Dari hasil statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi memberikan persentase yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai yaitu sebesar 60,3%.

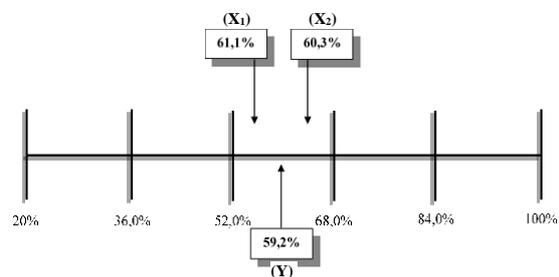
Teknik analisis untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, pada penelitian ini digunakan uji probability plot (P-P Plot of Regression Standardized Residual) dan Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas data. Pengujian selanjutnya adalah uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas, kemudian uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi masalah ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Terdapat korelasi parsial antar variabel independen dengan variabel dependen dengan nilai tolerance yang berada diantara interval 0,80-1,00 dengan kategori cukup kuat, dan korelasi simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai tolerance yang berada diantara interval 0,80-1,00 dengan kategori cukup kuat menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson. Kemudian, terdapat determinasi parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai total kontribusi sebesar 81,1% yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap variabel prestasi kerja pegawai yaitu variabel mutasi dengan nilai kontribusi sebesar 46,8%. Langkah terakhir adalah menggunakan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) dengan nilai standar signifikansi yang digunakan adalah

5%. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heterokedastisitas, dan terdapat hubungan regresi antar variabel penelitian.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Mutasi (X1), Kompetensi Komunikasi (X2), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berikut ini adalah rekapitulasi tanggapan responden mutasi, kompetensi komunikasi, dan prestasi kerja pegawai yang disajikan dalam bentuk garis kontinum, yaitu sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
Garis Kontinum Mutasi (X1), Kompetensi Komunikasi (X2), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persentase ketiga indikator variabel mutasi dari yang tertinggi yaitu indikator ketepatan pelaksanaan mutasi sebesar 66,2%; alasan mutasi 58,7%; dan frekuensi mutasi 56,0%. Secara keseluruhan persentase variabel mutasi sebesar 61,1% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persentase keenam indikator variabel prestasi kerja pegawai dari yang tertinggi yaitu indikator hasil kerja sebesar 62,0%; disiplin waktu dan absensi 61,5%; pengetahuan pekerjaan 58,0%; kecekan mental 58,0%; sikap 58,0%; dan inisiatif 57,7%. Secara keseluruhan persentase variabel prestasi kerja pegawai sebesar 59,2% dan berdasarkan garis kontinum berada pada kategori cukup baik.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel 3.1 di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 <sup>a</sup>	.811	.801	2.55520

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Kompetensi Komunikasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,901 menunjukkan bahwa hubungan antara mutasi, kompetensi komunikasi, dan prestasi kerja pegawai cukup erat. Begitu juga dengan nilai R Square sebesar 0,811 menunjukkan bahwa mutasi dan kompetensi komunikasi memberikan pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,811 atau 81,1%, sedangkan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh variabel eksternal lainnya yang tidak diteliti yaitu stress kerja. Nilai R Square sebesar 81,1% menunjukkan bahwa variabel mutasi dan kompetensi komunikasi tingkat keeratannya dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai masih kuat.

**Tabel 3.2**  
**Koefisien Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,471	5,350		5,134	.000
Mutasi	.681	.130	.429	5,227	.000
Kompetensi Komunikasi	-.409	.094	-.372	-4,355	.000

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat bahwa

Nilai konstanta sebesar 27,471 berarti bahwa jika variabel mutasi dan kompetensi komunikasi bernilai 0 (nol) atau tidak ada perubahan, maka diprediksikan variabel prestasi kerja pegawai akan bernilai sebesar 27,471. Kemudian, mutasi sebesar 0,681 berarti bahwa jika mutasi mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik maka diprediksikan prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,681. Kemudian pada-kompetensi komunikasi sebesar 0,409 berarti bahwa jika kompetensi komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1 maka diprediksikan prestasi kerja pegawai akan meningkat 0,409. Sehingga, dapat diprediksikan bahwa di mana semakin baik mutasi dan

kompetensi komunikasi maka semakin baiknya prestasi kerja pegawai pada instansi tersebut. Hasil uji hipotesis secara parsial (t) ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel mutasi sebesar 5,227 dan kompetensi komunikasi sebesar 4,355 serta nilai Sig. sebesar 0,000; maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  mutasi ( $5,227 > 2,003$ ), kompetensi komunikasi ( $4,355 > 2,003$ ) dan Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial mutasi dan kompetensi komunikasi mempengaruhi prestasi kerja pegawai secara signifikan di instansi tersebut. Hal ini berarti mutasi mempunyai peranan yang penting terhadap prestasi kerja pegawai. Kemudian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Zorn dan Violante dalam Payne, (2005) yang menemukan hasil bahwa kompetensi komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

**Tabel 3.3**  
**Uji Signifikansi (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1570.172	3	523.391	80.163	.000 <sup>a</sup>
	Residual	365.627	56	6.529		
	Total	1935.799	59			

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Kompetensi Komunikasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Hasil uji hipotesis secara simultan (F) ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 80,163 dan nilai Sig. sebesar 0,000; maka Fhitung  $>$  Ftabel ( $80,163 > 2,769$ ) dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan mutasi dan kompetensi komunikasi mempengaruhi prestasi kerja pegawai secara signifikan pada instansi pemerintahan daerah tersebut. Dapat disimpulkan bahwa mutasi dan kompetensi komunikasi memiliki peranan yang penting terhadap prestasi kerja pegawai.

#### 4. Kesimpulan

Mutasi diukur melalui tiga indikator, yaitu frekuensi mutasi, alasan mutasi dan ketepatan pelaksanaan mutasi. Indikator ketepatan pelaksanaan mutasi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di salah satu instansi pemerintahan daerah tersebut

sudah memiliki kemampuan atau *skill* sebelum pegawai dimutasikan pada pekerjaan yang baru. Sedangkan frekuensi mutasi memperoleh skor yang paling rendah akan tetapi masih masuk kategori cukup baik, karena dengan tingkat keseringan mutasi yang dilakukan tidak semuanya berdampak positif untuk instansi karena pegawai masih belum mengetahui apa yang harus dikerjakannya. Kompetensi komunikasi yang diukur dari lima indikator yaitu bijaksana dan kesopanan, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, memberikan informasi tugas, dan mengurangi ketidakpastian tugas. Indikator umpan balik memperoleh persentase skor terendah. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di salah satu instansi pemerintahan daerah tersebut kurang siap dalam menanggapi masukan dari atasan, bawahan, dan sesama koleganya yang diindikasikan pegawai tersebut merasa paling benar dengan persepsinya sendiri. Prestasi kerja diukur dengan enam indikator yaitu, hasil kerja, disiplin waktu dan absensi, pengetahuan pekerjaan, kecekatan mental, sikap, dan inisiatif. Indikator hasil kerja memperoleh persentase skor tertinggi. Hal ini membuktikan bahwa target kerja pegawai di instansi pemerintahan tersebut sudah tercapai dan hasilnya bagus selama satu tahun. Sementara itu

pada indikator terendah, yaitu inisiatif yang membuktikan bahwa pegawai di salah satu pemerintahan daerah tersebut kurang inisiatif dalam mengerjakan tugas atau perintah di luar ruang lingkup pekerjaannya.

#### Daftar Pustaka

- Ambarita. 2015. *Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kota Pemantang Siantar*. Universitas Sumatra Utara. ISSN : 2085-0328.
- Aris Baharuddin. 2010. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan*. Malang.
- Azwar Saefuddin. 1996. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Daryanto. 2013. *Pelaksanaan Mutasi dalam Meningkatkan Prestasi Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Muna)*. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Dini Krismasari dan Agus Frianto. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir*.
- Dwiyanti. 2017. *Kompetensi komunikasi Kerja di Lingkungan DPRD (studi tentang anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember)*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga.
- Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Prestasi Pegawai dan Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Gaol. 2014. *Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri*. *Jurnal Simki-Economic* vol. 01 No. 08 ISSN : BBBB-BBBB.
- Gujarati. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Terjemah Sumarno. Zein. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jafa Comfeed Indonesia Tbl. Wonoayu Sidoarjo*. *Jurnal Manajemen Branchmark* vol. 3 Issue 3.
- Indra I. Nandy dan Mac Donald Walangita. 2015. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Bekerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado*. *Jurnal EMBA* | Vol. 3 No.1. Hal 984-993. ISSN 2303- 1174.
- I Made Wirartha. 2006. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Baddan penelitian Universitas Diponegoro.
- Isniar Budiarti, Deden Abdul Wahab, dan Sriwidodo Soedarso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima. Cetakan ke satu.
- Isniar Budiarti, Mutiara Indah Ayu. 2015. *Pengaruh Gender dan Kompetensi komunikasi Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Paragon Teknologi and Innovation Bandung*.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lita Wulantika. 2017. *Analisis Kompetensi komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja*

- Karyawan pada PT. Leading Garment Bandung.* JURISMA. Vol 2, No 2. Hal 44. ISSN: 2086-0455.
- Made Cahyaningrat. 2016. *Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Pegawai Di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar.* Bali.
- Mangkunegara. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi an Kompetensi komunikasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok – Jawa Barat.* Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Vol. 1, No. 2, Februari 2018.
- Mangkunegara. 2014. *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Foodmart Lembusana di Samarinda.* eJournal Administrasi Bisnis. Vol 3, No 4, 2015.
- Michael E, en. 2015. *Studi Tentang Promosi dan Mutasi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kutai Barat.* eJournal Pemerintahan Integratif. ISSN 2337-8670. Vol 3, No 3.
- Mr. Abdul Hameed & Mphil. 2014. *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan).*
- Nazhifah A. Bachmid, Imelda Ogi dan Jacky Sumarauw. 2017. *Pengaruh Kompetensi komunikasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Manado.* Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2. Hal 2133-2142. ISSN: 2303-1174.
- Novie Rarung, Lisbeth Mananeke dan Victor P.K. Lengkong. 2013. *Pengaruh Mutasi Pegawai dan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (pada PNS di Ditjen Kekayaan Negara Sulut, Tengah, Gorontalo, dan Maluku).* Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174.
- Paulus Saweduling. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Di Kabupaten Kepulauan Talaud.* Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4. Hal 582-585. ISSN: 2303-1174.
- Pepi Mulita sari, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. *Pengaruh Konflik dan Kompetensi komunikasi Kerja terhadap Motivasi dan Prestasi Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban).* Jurna Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 27 No.2 Oktober 2015. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rianto. 2004. *Metode Penelitian Sosial dan Hukum.* Jakarta: Granit.
- Sedarmayantti. 2017. *Rencana dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompensasi, Prestasi dan Produktivitas Kerja.* Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shinta Rundengan. 2014. *Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.*
- Siagian. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap prestasi Kerja (studi pada Kantor PT. PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan malang).* Jurnal Profit Volume 6 No.2.
- Siti Lam'ah Nasution. 2017. *Pengaruh Mutasi, Reward Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV.* Wahana Inovasi. Vol. 6 No. 2. ISSN: 2089-8592.
- Soeprihanto. 2000. *Pengaruh Motivasi terhadap Soekidjo Notoatmodjo.* 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kelima. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian.* Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian.* Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Sembilan. Jakarta: Kencana.
- Swasto. 2011. *Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Dimensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No. 1.
- Tetteh – Annor Larbi, B.Sc. Psychology. 2014. *Effect Of Compensation Management On Employee Performance At The St.Michael's Catholic Hospital, Pramso.*
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFPE.
- Triatna. 2015. *Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.*

- Bank Negara Indonesia kantor Cabang Manado.*  
Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2, Hal 613-623.  
ISSN 2303-1174.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan.* Jakarta: Rajawaliipers.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia.* Bandung: Agung Media.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Bandung.
- Umi Narimawati. 2008. *Penulisan Karya Ilmiah.* Bandung.
- Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadini, Linna Ismawati. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Edisi Pertama. . Pondok Gede. Bekasi: Genesis.
- Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadini, Linna Ismawati. 2011. *Penulisan Karya Ilmiah. Edisi Pertama.* Pondok Gede. Bekasi: Genesis.
- Vica Stevani, SL Triyaningsih dan Sunarso. 2016. *Pengaruh Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri Di Sragen.* *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 16 No. 2 Hal: 279-286.
- Veithzal Rivai. 2014. *Pengaruh Kompetensi komunikasi Kerja dan Konflikt Kerja terhadap Prestasi Karyawan.* *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.* Vol. 16. No. 1.
- Veithzal Rivai Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad dan Mansyur Ramly. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Edisi Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyawati Mashar. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.*
- Wahyu Riandani. 2015. *Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Elnusa Di Kota Balikpapan.* *eJournal Administrasi Bisnis* Vol. 3 No. 4. Hal 873-887. ISSN: 2355-5408.