Volume 11 Nomor 1 Halaman 27-40

Jurnal Ilmu Manajemen

Laman Jurnal: https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim

Pengaruh *communication* dan *controlling* terhadap kinerja karyawan melalui *motivation* pada unit simpan pinjam (USP) KUD Tani Jaya

Zulfa Fa'alillah[1]*

[1]Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: zulfafaalillah@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze and prove that communication and control affect employee performance through motivation as a mediating variable in the savings and loans Unit (USP) KUD Tani Jaya. Therefore, employees have a crucial role in the company or organization as a driver of success in achieving goals. This type of research is quantitative, with primary and secondary data supported by data through questionnaires distributed to a sample of 55 respondents. With the respondent's sampling technique, the sample is saturated. The data analysis technique used Inferential Statistics and Partial Least Square (PLS) methods. The results of this study indicate that the communication and controlling variables significantly positively affect employee performance. The communication and control variables have a significant positive effect on motivation. Motivation also has a significant positive effect on employee performance. This study also shows a partial test, namely that communication has a significant positive effect on performance and is mediated by motivation. Controlling has a significant positive effect on performance and is mediated by motivation.

Keywords: communication; controlling; motivation; performance.

PENDAHULUAN

Pada penghujung abad kedua puluh ini seluruh dunia mengalami perubahan dalam berbagai segi kehidupan, baik pada tingkat nasional, regional maupun global. Dewasa ini semakin santer terdengar bahwa abad kedua puluh satu merupakan abad informasi berkat kemajuan yang sangat pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya teknologi komputer. Sering terdengar ungkapan bahwa dunia terasa semakin kecil karena berbagai terobosan dibidang teknologi dan komunikasi. Manusia merupakan unsur terpenting dalam seluruh proses administrasi dan manajemen, Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, bagian atau satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia yang secara klasik dikenal dengan istilah bagian kepegawaian memainkan peran yang sangat penting (Akilah, 2018).

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga kinerja menjadi tinggi. Hal ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat (Kis *et al*., 2021).

Di samping komunikasi pimpinan juga perlu meningkatkan aspek *motivation*. *Motivation* adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya, sementara menurut Suparyanto & Rosad (2015) mengartikan *motivation* merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam pengaplikasian komunikasi dan *motivation* perlu adanya pengawasan agar hal tersebut dapat berjalan sesuai tujuan suatu perusahaan yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan

merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi (Muslim, 2022). Di mana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya (Sadiatmi, 2014)

Penelitian terdahulu yang membahas pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Kis *et al*., (2021) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kaltim Pos Samarinda. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadiatmi (2014) pada 83 pegawai sekolah tinggi penerbangan indonesia (STPI) Curug Tangerang, yakni komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekpoh (2020) juga menyatakan bahwa pengawasan berhubungan signifikan positif terhadap kinerja guru di *school in ikom education zone, cross river state Nigeria.* Penelitian Purwanto *et al*., (2020) memiliki hasil yang berbeda yakni komunikasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan proyek pondasi tower di Timor Leste. Hasil berbeda juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Margaret (2017) pada 40 karyawan Rumah Sakit Islam At-taqwa Gumawang yaitu tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang membahas pengaruh komunikasi organisasi terhadap *motivation* kerja menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *motivation* karyawan kantor wilayah Kementrian Hukum dan HAM Jawa Barat (Prakoso, 2014). Sedangkan Yanti (2021) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi *motivation* kerja memiliki hasil yakni tidak perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan untuk selalu menjadi perusahaan yang berdaya saing tinggi maka dari itu perusahaan selalu memiliki strategi untuk dapat terus meningkatkan daya saing perusahaan. Salah satunya dengan meningkatan sumber daya manusianya guna dapat meningkatkan produktifitas dan dapat memiliki sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi. Tumilaar (2015) menyatakan bahwa *motivation* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Julianry *et al*. (2017) bahwa *motivation* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi memerlukan komunikasi yang baik. Dengan menggunakan komunikasi yang efektif maka sebuah perusahaan atau organisasi bisa berjalan dengan lancar sehingga kedepannya akan lebih berhasil (Manopo, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan bahwasannya *communication* dan *controlling* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *cotivation* sebagai variabel mediasi pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Communication

Dalam meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan atau organisasi memerlukan komunikasi yang baik. Dengan menggunakan komunikasi yang efektif maka sebuah perusahaan atau organisasi bisa berjalan dengan lancar sehingga kedepannya akan lebih berhasil (Manopo, 2021). Dengan adanya komunikasi yang baik akan bisa mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Komunikasi yang efektif akan melontarkan pesan-pesan dengan baik dan benar sehingga *feedback* yang diterima sesuai dengan harapan.

Sejalan dengan hal tersebut, Nurrohim (2009) mendeskripsikan keterkaitan secara fundamental, di mana hubungan antara komunikasi dan perusahaan didasarkan pada hubungan antara beragam individu yang ada di dalamnya secara efektif. Terlebih lagi ada kecenderungan organisasi yang dibangun dan didasarkan melalui suatu proses sosial dan komunikasi yang intens. Sehingga dampak yang ditimbulkan seperti paparan Rajhans (2020) di mana komunikasi turut membantu segenap individu karyawan dan kelompok yang ada di dalamnya mengkoordinasi seluruh aktivitas mereka untuk mencapai tujuan serta nilai-nilai penting dalam hubungan sosial yang terjalin, pembuat keputusan, pemecahan masalah sampai pada proses manajemen yang berubah-ubah. Dalam penelitian ini menggunakan indikator pengukuran pada variabel *communication* menurut Robbins & Judge (2012) yakni: komunikasi dengan atasan,

komunikasi dengan bawahan, komunikasi dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan sesama rekan kerja.

Controlling

Menurut Effendi (2018), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dalam manajemen tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat Examiner & Chase (2009) pengawasan sebagai upaya kontrol birokrasi ataupun organisasiharus dilaksanakan dengan baik, karena apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, pengawasan adalah usaha untuk menjamin pelaksanaan agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati, pengawasan juga sangat penting untuk dilaksanakan, karena dengan adanya pengawasan dapat memengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Pengawasan juga dapat dilaksanakan untuk melihat apakah pekerjaan telah sesuai dengan rencana, tujuan, perintah dan kebijakan dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dalam penelitian ini pada variabel *controlling* menggunakan indikator pengukur menurut Handoko & Wehartaty (2017) yakni: prosedur, standart, ketelitian dan pengukuran pekerjaan.

Motivation

Motivation menurut Kinicki, A., & Kreitner (2012) adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengarahkan usaha dalam situasi tertentu. Kinicki, A., & Kreitner, (2012) mendefinisikan *motivation* sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2022) mendefinisikan *motivation* sebagai suatu kegiatan yang akan mendorong karyawan dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Motivation juga disebut sebagai faktor yang ikut menentukan kinerja karyawan. Besar kecilnya pengaruh *motivation* terhadap kinerja karyawan tergantung dari pada intensitas *motivation* yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya (Uno, 204:71). Menurut Swasto (2011:100) mengemukakan *motivation* merupakan keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhannya. Dari adanya *motivation* tersebut kemudian timbul tingkah laku yang mendorong untuk memenuhi kebutuhan. Dengan memahami apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan berusaha untuk menyiapkan alat-alat pemenuhan kebutuhan maka seseorang manajer akan dapat mendorong karyawannya untuk bekerja lebih giat. Variabel *motivation* dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Mangkunegara & Octorend (2015)yakni: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi dan orientasi tugas dan keseriusan.

Kinerja

Mahsun (2020) menyatakan kinerja adalah pengambaran tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan tujuan dalam strategi *planning*. Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Kinerja seseorang atau kelompok dapat diketahui apabila kriteria keberhasilan telah ditetapkan terlebih dahulu. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Sedangkan menurut Handoko & Wehartaty (2017), kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi maupun instansi. Dalam penelitian ini pada variabel kinerja dapat diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara & Octorend (2015) yakni 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) dapat tidaknya diandalkan, dan 4) sikap.

Pengaruh *Communication* terhadap Kinerja

Dalam penelitian Kiswanto *et al*. (2021) yang menggunakan variabel penelitian *communication*

terhadap kinerja menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian pengaruh dari komunikasi yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban tugasnya sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

H1: *Communication* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Pengaruh *Controlling* terhadap Kinerja

Menurut Handoko & Wehartaty, (2017) pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan- tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Kemudian dalam penelitian Ekpoh (2020) menyatakan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa teknik pengawasan dalam bentuk kunjungan kelas dan lokakarya berhubungan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan temuan tersebut, kinerja guru akan dapat ditingkatkan ketika mereka benar-benar diawasi oleh kepala sekolah menggunakan berbagai teknik pengawasan.

H2: *Controlling* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Pengaruh *Communication* terhadap *motivation*

Menurut Sarido & Soliha (2016) mengatakan komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Dalam penelitian Endang, (2020) menyatakan bahwasannya pengaruh dari komunikasi terhadap motivasi yang berpengaruh signifikan dikarenakan dalam komunikasi yang dilakukan secara dua arah atau timbal balik dalam organisasi sangat penting dalam menyampaikan informasi, mengkoordinasikan, memotivasi, memimpin dan mengendalikan berbagai kegiatan. Sehingga penyusunan hipotesis ketiga yakni :

H3: *Communication* berpengaruh signifikan positif terhadap *motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Pengaruh *Controlling* terhadap *motivation*

Penelitian yang dilakukan oleh Sadiatmi (2014) menyatakan bahwa *controlling* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh komunikasi dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan pengawasan merupakan faktor penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

H4: *Controlling* berpengaruh signifikan positif terhadap *motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Pengaruh *motivation* terhadap Kinerja

Pemberian *motivation* kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan yaitu mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunyoto *et al*., 2019). Sehingga penyusunan hipotesis kelima yakni :

H5: *Motivation* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Pengaruh *Communication* terhadap Kinerja yang dimediasi *motivation*

Communication dan kinerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan juga sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh antara *communication* terhadap kinerja. Dalam penelitian Susanto (2016), variabel motivasi berperan dalam memediasi pengaruh dari *communication* terhadap kinerja.

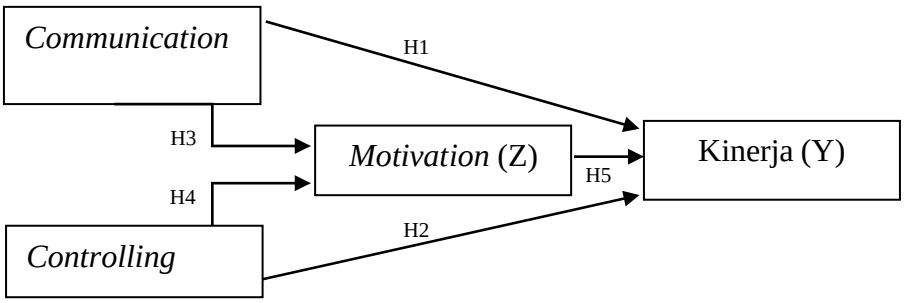
H6: *Communication* berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh *motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Pengaruh *Controlling* terhadap Kinerja yang dimediasi *motivation*

Dalam pengaruh *controlling* dan *motivation* terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwasannya variabel motivasi dapat memediasi pengaruh dari *controlling* terhadap kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sadiatmi (2014) *controlling* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh pengawasan dapat meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengawasan merupakan faktor penting dan dignifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

H7: *Controlling* berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh *motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah 2022

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif. Penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh *communication* dan *controlling* terhadapkinerja pegawai melalui *motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. Berdasarkan inti dari rumusan masalah yang telah ditentukan, maka variabel–variabel yang dianalisis terdiri dari: variabel bebas (X) terdiri dari X1 = *communication,* X2 = *controlling,* dan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai dan variabel mediasi (Z) adalah *motivation*.

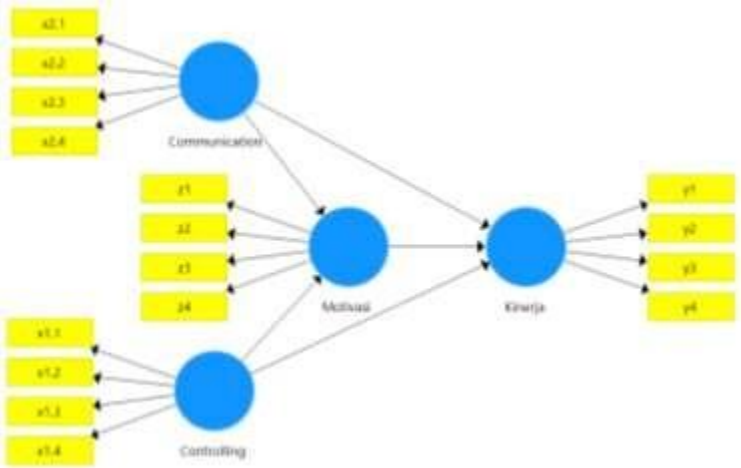
Penelitian ini menekankan pengambilan sampel pada responden karyawan di masing- masing divisi yang ada di Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya dengan sampel menggunakan keseluruhan populasi yaitu 55 orang yang ada di Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Pengujian model PLS dilakukan dengan dua langkah yaitu mengevaluasi *outer model* dan *inner model*. *Outer model* merupakan model pengukuran yang digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen (Nasution *et al*., 2020). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam instrumen penelitian. *Structural model* merupakan bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antar variabel-variabel laten atau antar variabel eksogen dengan variabel endogen. *Structural model* ini adalah seperangkat variabel eksogen dan endogen dalam suatu model, bersamaan dengan efek langsung atau ditunjukkan dengan arah anak panah langsung yang menghubungkannya serta faktor gangguan untuk semua variabel tersebut (Sukimin *et al*., 2022). Nilai R2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Meskipun demikian R2 bukanlah parameter absolut untuk mengukur ketepatan model

prediksi, karena dasar hubungan teoretis adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis (Nasution *et al*., 2020). Nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik harus di atas 1,96 dan p *value* harus kurang dari 0,05. T-statistik merupakan tingkat keberartian pengaruh regresi antar variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan untuk menguji hipotesis diterima atau ditolak. P *value* merupakan nilai kesalahan yang didapatkan peneliti dari hasil perhitungan statistik. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat yang dilihat dari nilai *path coefficient.* Menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan batas ketidakakuratan sebesar 5% atau 0,05 yang menghasilkan nilai t tabel 1,96 sehingga: Jika nilai t- statistik < 1,96 serta p *value* > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, apabila nilai t-statistik > 1,96 serta p *value* > ,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisi Model Partial Least *Square*

Penelitian ini akan dianalisis dengan teknik analisis Partial Least *Square* (PLS) menggunakan program smartpls versi 3.0. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *communication* dan *controlling* terhadap kinerja karyawan melalui *motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD TaniJaya. Masing-masing variabel memiliki 4 indikator. Berdasarkan jumlah indikator masing-masing variabel dan rancangan hipotesis, maka spesifikasi model PLS yang akan diestimasi yaitu pada Gambar 2.



Sumber : Data diolah 2022

Gambar 2. SPESIFIKASI MODEL PLS

Berdasarkan gambar spesifikasi model PLS di atas dapat dilihat bahwa variabel *communication, controlling, cotivation* dan Kinerja masing-masing memiliki 4 indikator. Seluruh konstruk adalah konstruk first order, sehingga tahapan-tahapan dalam analisis PLS meliputi tahap pengujian outer model yang dihitung menggunakan teknik alogaritm dan pengujian inner model yang dihitung dengan teknik *bootstrapping*.

Hasil Pengujian *Outer Model*

Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam SEM PLS digunakan sebagai salah satu evaluasi untuk model pengukuran (*outer model*). Validitas konvergen merupakan suatu jenis validitas yang berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur suatu konstruk harus mempunyai korelasi tinggi sehingga digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara variabel laten dengan variabel manifest pada model pengukuran refleksi (Sukimin *et al*., 2022). Ketentuan yang digunakan untuk percobaan keabsahan kovergen ialah mempunyai angka loading factor lebih dari 0, 7 serta angka AVE lebih dari 0, 5, bila penuhi ketentuan itu sehingga diklaim sah. Hasil pengetesan keabsahan konvergen disajikan pada Lampiran 1. Berdasarkan hasil perhitungan validitas konvergen pada tabel di atas dapat diketahui bahwasannya dari

variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid karena telah memenuhi syarat yang memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 dan *loading factor* lebih dari 0,7.

Validitas Dikriminan

Model Penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik jika nilai *cross loading* dari masing-masing indikator terhadap variabelnya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator terhadap variabel lainnya maka dinyatakan memenuhi validitas diskriminan (Sukimin *et al*., 2022). Hasil dari pengunjian validitas deskriminan dapat dilihat pada Lampiran 2. Dari keseluruhan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dikatakan bahwa seluruh instrument penelitian dinyatakan reliabel karena seluruh nilai *cross loading* instrumen setiap variabel penelitian bernilai lebih dari 0,7 dan berkorelasi tinggi daripada *cross loading* indikator variabel lain terhadap variabelnya sendiri.

Construct Reliability

Indikator dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* dan reliabilitas komposit lebih dari 0,7. Hasil perhitungan nilai *cronbach's alpha* dan nilai komposit reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 3 bahwa variabel *communcation* memiliki nilai cronbach' alpha sebesar 0,892 dan reliabilitas komposit sebesar 0,925 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tersebut telah reliabel. Variabel *controlling* juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach' alpha sebesar 0,867 dan reliabilitas komposit sebesar 0,909. Kemudian, variabel kinerja juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach' alpha dan reliabilitas komposit lebih dari 0,7 yaitu sebesar 0,933 dan 0,937, dan juga variabel *motivation* juga dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach' alpha* dan reliabilitas komposit lebih dari 0,7 yaitu sebesar 0,911 dan 0,952. Jadi instrumen atau pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Dengan kata lain jawaban yang diberikan oleh responden sama atau konsisten dari waktu ke waktu.

Hasil Pengujian Inner Model

Pengujian inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk. Pengujian *inner model* meliputi uji koefisien determinasi (R2), uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengujian ini dihitung menggunakan teknik *bootstrapping* dan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian karena output dari *bootstrapping* adalah nilai signifikasi (t-statistik) antar variabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian R2 dalam analisis PLS dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R *square*) model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R2)

Variabel	R *Square*
Kinerja	0,836
Motivation	0,544

Sumber: Data dioleh (2022)

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi (R2) di atas, dapat diketahui bahwa nilai R2 variabel kinerja yaitu sebesar 0,836 (83,6%), artinya varian dari variabel kinerja dibentuk oleh variabel *communication* dan *controlling* sisanya sebesar 16,4% dijelaskan oleh variabel selain *communication* dan *controlling*. Nilai tersebut termasuk ke dalam kategori moderat atau dapat diartikan bahwa memiliki pengaruh yang cukup.

Selanjutnya, variabel *motivation* memiliki nilai R2 sebesar 0,544 (54,4%) yang berarti varian dari variabel *Motivation* dibentuk oleh variabel *communication*, *controlling* dan kinerja sisanya sebesar 45,6% dijelaskan oleh variabel selain *communication*, *controlling* dan kinerja. Nilai tersebut termasuk ke dalam kategori moderat berarti memiliki pengaruh yang cukup.

Pengujian Signifikansi Pengaruh

Uji signifikansi pengaruh dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan antar variabel dapat dikatakan signifikan jika memiliki t-statistik > 1,96 dan nilai p *value* < 0,05. Berikut ini hasil dari pengujian signifikansi pengaruh.

Tabel 2.
HASIL UJI SIGNIFIKANSI

Hubungan antar Variabel	P *value*	T statistic
Communication - Kinerja	0,000	5,669
Communication - *motivation*	0,000	7,183
Controlling - Kinerja	0,000	5,089
Controlling - *Motivation*	0,000	4,071
Motivation - Kinerja	0,000	2,098
Controlling – Motivation - kinerja	0,000	3,972
Communication – Motivation - Kinerja	0,000	3,952

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat diketahui pada pengujian pengaruh signifikansi secara langsung maupun tidak langsung pada variabel penelitian bahwasannya memiliki pengaruh yang signifikan karena memenuhi persayaratan di mana t- statistik lebih dari 1,96 serta angka p *value* kurang dari 0,05.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung dengan melihat nilai t statistik. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu Ho: variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Ha: variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Hipotesis penelitian ini merupakan hipotesis dua arah jika Ho ditolak yaitu variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika nilai P *value* < 0,05 dan t hitung > 2,0. Sebaliknya jika nilai P *value* > 0,05 dan t hitung < 2,0 maka Ho diterima, jadi variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini diringkas pada Tabel 3.

Tabel 3.
RINGKASAN HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Hubungan antar Variabel	Parameter Pengujian			
	Koefisien Jalur	P *value*	T-statustik	Keputusan
Communication - Kinerja	0.834	0.000	13.119	Diterima
Communication - *Motivation*	0.734	0.000	7.183	Diterima
Controlling - Kinerja	0.458	0.000	4.956	Diterima
Controlling - *Motivation*	0.412	0.000	4.071	Diterima
Motivation - Kinerja	0.252	0.000	2.098	Diterima
Controlling – Motivation - kinerja	0.293	0.000	3.972	Diterima
Communication – Motivation - Kinerja	0.285	0.000	3.951	Diterima

Sumber: Data diolah (2022)

Pengaruh *Communication* terhadap kinerja pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya

Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwasanya *communication* berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin efektif komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada kelancaran komunikasi yang dilakukan oleh para anggotanya. Komunikasi yang efektif antara antar anggota organisasi diawali

Dengan adanya pemahaman yang sama, maka akan tercipta semangat meningkat kualitas hasil kerjanya. Adanya pemahaman komunikasi antar anggota organisasi akan mampu meningkatkan hasil kerja, pemenuhan hasil (target) sesuai dengan waktu yang diberikan, kedisiplinan menigkat karena ada pemahaman tentang peraturan dan ketetapan institusi. Setiap anggota organisasi paham apa yang menjadi tanggung jawab dan haknya yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komunikasi yang efektif juga akan membuat anggota organiasi melakukan kegiatan tertentu yang berdampak pada kesadaran, kegairahan dan kegembiraan. Dengan suasana seperti itu maka diharapkan adanya kinerja yang baik (Nurrohim, 2009).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Perdana (2007), tidak ada pengaruh signifikan di antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, karena dalam penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh dominan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Kiswanto (2021), secara langsung semakin banyak komunikasi yang dilakukan sesama tim, maka semakin baik kinerja tim tersebut. Sementara secara tidak langsung, tingkat komunikasi memengaruhi tingkat kepercayaan sesama anggota tim dan meningkatkan kinerja tim tersebut. Menurut Femi (2014) ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semua hal di atas dapat mendukung hasil dari penelitian ini yang mengungkapkan bahwasa *communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Pengaruh *Communication* terhadap *Motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya
Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwasanya *communication* berpengaruh positif dan siginifikan terhadap *motivation* karyawan, yang artinya semakin baik *communication* maka semakin tinggi pula *motivation* karyawan. Berdasarkan hasil uji tersebut menjelaskan bahwasanya komunikasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau entitas karena dengan adanya komunikasi dari suatu organisasi dapat memperlancar kegiatan- kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap *motivation*. Hal ini sesuai dari kualitas umum (kejujuran, keterbukaan, dan sikap positif) ini kemudian dapat menurunkan perilaku spesifik yang menandai komunikasi antarpribadi yang efektif dan mampu meningkatkan *motivation* kerja karyawan. Selain itu komunikasi yang terjalin bertujuan untuk membentuk *mutual understanding*. Sehingga *misunderstanding* (ketidakmengertian) sebagai sumber desintegrasi dan konflik dapat dihindari (Nurrohim, 2009).

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Prakoso (2014), komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *motivation* kerja. Dengan demikian, semua hal di atas dapat mendukung hasil dari penelitian ini yang mengungkapkan bahwasanya *communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *motivation* karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya

Pengaruh *Controlling* terhadap Kinerja pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya
Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa *controlling* berpengaruh positif dan siginifikan terhadap *motivation* karyawan, pengawasan pada dasarnya menekankan langkah-langka pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelakasanaan dengan perencanaannya sehingga tidak memberi pengaruh buruk terhadap kinerja pegawai. Dalam makna ini pengawasan juga berarti mengarahkan atau mengkoordinasikan antar kegiatan agar pemborosan sumber daya dapat dihindari (Rompas & Bernhard, 2018).

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara & Octorend (2015) yang menyatakan pengawasan bukan menajdi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut Toding (2016) menyatakan bahwa pengawasan mmerupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Namun penelitian didukung oleh penelitian dari Febriani (2018), bahwa pengawasan berngaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Controlling* pada penelitian ini

memiliki pengaruh signifikan dan positif berpengaruh pada kinerja karyawan di Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Pengaruh *Controlling* terhadap *Motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa *controlling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *motivation* bagi karyawan. Semakin meningkatnya pengawasan maka akan semakin meningkat pula *motivation* yang nantinya akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan.*Controlling* pada dasarnya menekankan langkah-langkah pembenahan atau koreksi yang objektif jika terjadi perbedaan atau penyimpangan antara pelakasanaan dengan perencanaannya sehingga tidak memberi pengaruh buruk terhadap kinerja Pegawai (Toding, 2016).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ubaidillah (2018), pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia, Tbk Cabang Jambi, yang mana semakin meningkatnya pengawasan maka akan semakin meningkat pula *motivation* yang nantinya akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Central Asia Cab. Jambi, Tbk.

Pengaruh *Motivation* terhadap Kinerja pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa *motivation* berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi *motivation* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. *motivation* pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja sehingga akan memengaruhi kinerja seseorang karena *motivation* adalah penggerak bagi setiap individu dan mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu termasuk bekerja (I. Marjaya *et al*., 2019). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Febriani (2018) variabel *motivation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Tumilaar (2015) dan Wartulas (2021) terdapat pengaruh *discipline, leadership*, dan *motivation* pada *employee performance* BPJS Ketenagakerjaan SULUT.

Pengaruh *Communication* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya

Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa *communication* berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin efektif komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel *communication* terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung *communication* terhadap kinerja karyawan melalui *motivation*. Ini artinya bahwa *motivation* berhasil menjadi mediasi antara *communication* dan kinerja karyawan.

Secara teori *motivation* kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena *motivation* merupakan suatu motor penggerak bagi setiap individu dan mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu termasuk bekerja. Dalam penelitian ini *motivation* telah mampu menimbulkan *communication* antar anggota organisasi, dengan kata lain komunikasi yang terjadi darisegala arah di objek penelitian sudah berjalan secara efektif (Arquisola & Walid Ahlisa, 2019).

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Sarido & Soliha (2016) bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi melalui *motivation* dengan hasil perhitungan bahwa pengaruh tidak langsung mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Dengan demikian, *communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan termediasi oleh *motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Pengaruh *Controlling* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *motivation* pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya

Contolling berpengaruh positif siginifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin sering dilakukannya *controlling* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil uji statistik juga

menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel *controlling* terhadap kinerja karyawan lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung *controlling* terhadap kinerja karyawan melalui *motivation*. Ini artinya *motivation* berhasil menjadi mediasi antara *controlling* dan kinerja karyawan.

Secara teori *motivation* kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena *motivation* merupakan suatu motor penggerak bagi setiap individu dan mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu termasuk bekerja. Dalam penelitian ini *motivation* telah mampu menimbulkan *controlling* antar anggota organisasi, dengan kata lain pengawasan yang terjadi dari segala arah di objek penelitian sudah berjalan secara efektif (Arquisola & Walid Ahlisa, 2019). Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Nurwidyanti (2015), bahwa pengawasan berpengaruh positif secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dengan mediasi melalui *motivation* serta Febriani (2018), bahwa pengawasan bengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan di mana variabel *communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian variabel *communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *motivation* Karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. Pada variabel *controlling* pada penelitain ini memiliki pengaruh signifikan dan positif berpengaruh pada kinerja karyawan di Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. *controlling* berpengaruh terhadap *motivation* karyawan dalam bekerja di Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. Dalam variabel *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. Pada variabel *motivation* mampu memediasi pengaruh dari variabel *communication* dan *controlling* terhadap kinerja karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya.

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Unit Simpan Pinjam (USP) KUD Tani Jaya. Diharapkan agar lebih baiknya dalam pengawasan dan komunikasi untuk memberikan perintah kepada karyawan yang bersifat mendadak sehingga pekerjaan yang lainnya tidak akan terbengkalai dan tetap terselesaikan dengan baik dan efisien. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk mencari referensi variabel lainnya sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(1), 518–534. https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282

Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, *4*(2), 160. https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780

Ekpoh. (2020). Principals' Supervisory Techniques And Teachers' Job Performance In Secondary Schools In Ikom Education Zone, Cross River State, Nigeria. *British Journal of Education*, *5*(3), 248–253.

Examiner, P., & Chase, S. A. (2009). *Method And Apparatus For Dynamically Adjusting Data Transmission Parameters And Controllingh-Arq Processes*. *2*(12).

Femi, A. F. (2014). The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, *19*(8), 75–82. https://doi.org/10.9790/0837-19827582

Ghozali. (2014). *Struktural Equations Models*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Handoko, J., & Wehartaty, T. (2017). Implementacja strategicznej zrównoważonej karty wyników w kontroli stronniczości i konfliktów. *Polish Journal of Management Studies*, *15*(1), 57–65. https://doi.org/10.17512/pjms.2017.15.1.06

Hasibuan, S. (2022). The Effect of Organizational Culture, Principal Leadership and Motivation on

Teacher Performance in Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(1), 41–53. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3228

Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2), 236–245. https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236

Kinicki, A., & Kreitner, R. (2012). *Organizational Behavior*. *New York, NY: McGraw-Hill Irwin*, 528.

Kis, K., Kirana, C., Romadiana, P., Wijaya, B., Supardi, & Raya, A. M. (2021). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pembuatan Video Pembelajaran Bagi Guru-Guru. *ADI Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(2), 1–7. https://doi.org/10.34306/adimas.v1i2.423

Mahsun, I. (2020). *Institut agama islam negeri (iain) palangka raya*. 1–5.

Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, *3*(8), 318–328. https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803

Manopo, G. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mulia Dan Sinar Mulia Langowan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *Vol 5. No.*

Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Kolegial*, *5*(1), 95–109.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650

Matondang, M. H. (2021). *Pengaruh Trust In Leader Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Pt.Herfinta Farm And Plantation*.

Muslim, S. (2022). Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang*. *3*, 83–104.

Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, Muslih, & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, *1477*(5), 1–8. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052

Nurrohim, H. (2009). Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen, Vol.7, No.4, Mei 2009*, *10*(1), 10–21. https://doi.org/10.15294/sutasoma.v10i1.52868

Nurwidyanti, F. (2015). Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *VII*(3), 420–436.

Perdana, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).

Prakoso, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *14*(2), 84429.

Purwanto, E., Sumardjo, S., Hafsari, R., & Wibowo, C. T. (2020). Communication Patterns in the Development of Life Skills at the Darul Fallah Islamic Boarding School in Bogor Regency. *Nyimak: Journal of Communication*, *4*(2), 267. https://doi.org/10.31000/nyimak.v4i2.2875

Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 1978–1987.

Sadiatmi, R. (2014). Pengaruh Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia. *Langit Biru: Jurnal Ilmiah Aviasi*, *8*(17), 14-28.

Saputra, A. R. (2020). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan E-Commerce Di Yogyakarta. In *Universitas Islam Indonesia*.8 (75). https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp:

Sarido, S., & Soliha, E. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan Motivasi Dan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi. *Telaah Manajemen*, *13*(2), 119–134. https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/7244

Shara Harum Febriani, D. (2018). Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, *7*(1), 1–12. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sukimin, S., Fidriani, E., Miswaty, M., & Juwari, J. (2022). Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Pembelian Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, *1*(2), 19–27. https://doi.org/10.36277/mreko.v1i2.227

Sunyoto, Y., Lely, N., & Agus, A. (2019). The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia. *Espacios*, *40*(27).

Suparyanto, R., & Rosad, S. E. M. M. (2015). Manajemen pemasaran. *Bogor: In Media*.

Toding, A. Y. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *Journal Administrasi Bisnis*, *4*(2), 386–399. http://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/06/

Tumilaar, B. R. (2015). The Effect of Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan SULUT. *Jurnal EMBA*, *787*(Juni), 787–797.

Ubaidillah, U. (2018). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Terhadap Hubungan Pengawasan Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Asuransi Central Asia Cab. Jambi). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *9*(2), 161. https://doi.org/10.33087/eksis.v9i2.144

Wartulas, S. (2021). Peran Guru Dalam Memotivasi Belajar Siswa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Dasar*, *11*(2), 734-741.

Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *1*(1), 27–33.

Yohanes Susanto. (2016). Kepemimpinan Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Di Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *14*(4), 449-470.

Lampiran 1. HASIL PENGUJIAN

Variabel	Indikator	*Loading factor*	AVE	Keterangan
Communication (X1)	X1.1	0.847	0,756	Valid
	X1.2	0.956		Valid
	X1.3	0.888		Valid
	X1.4	0.758		Valid
Controlling (X2)	X2.1	0.915	0.714	Valid
	X2.2	0.814		Valid
	X2,3	0.792		Valid
	X2.4	0.774		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.904	0,833	Valid
	Y2	0.937		Valid
	Y3	0.930		Valid
	Y4	0.880		Valid
Motivation (Z)	Z1	0.904	0,788	Valid
	Z2	0.951		Valid
	Z3	0.791		Valid
	Z4	0.918		Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Lampiran 2. *OUTPUT CROSS LOADING*

	Communication	***Controlling***	**Kinerja**	***Motivation***
X1.1	**0,882**	0,738	0,566	0,661
X1.2	**0,847**	0,623	0,596	0,887
X1.3	**0,883**	0,661	0,669	0,846
X1.4	**0,865**	0,697	0,613	0,867
X2.1	0,677	**0,853**	0,614	0,813
X2.2	0,662	**0,846**	0,619	0,813
X2,3	0,675	**0,867**	0,679	0,684
X2.4	0,630	**0,813**	0,474	0,581
Y1	0,684	0,684	**0,887**	0,614
Y2	0,568	0,581	**0,899**	0,619
Y3	0,667	0,674	**0,903**	0,679
Y4	0,560	0,568	**0,861**	0,474
Z1	0,846	0,566	0,846	**0,887**
Z2	0,867	0,596	0,867	**0,899**
Z3	0,813	0,669	0,813	**0,903**
Z4	0,887	0,613	0,661	**0,887**

Sumber: Data diolah (2022)

Lampiran 3. OUTPUT RELIABILITAS KONSTRUK

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Reliabilitas Komposit**	**Keterangan**
Communication	0,892	0,925	Reliabel
Controlling	0,867	0,909	Reliabel
Kinerja	0,933	0,937	Reliabel
Motivation	0,911	0,952	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)