

**PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI SEMANGAT KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SUTIASA JAMRUD**

Charisa Qudsi, Widiartanto
cqudsi@yahoo.com

ABSTRACT

Employee performance is a way of business organization to achieve the aim. Employees who is already hard work and give the best performance, will make the company can take the glory. Group cohesiveness and communication have impact to increase employee performance. Except on those, spirit at work become one of factor to achieve the joy of employee performance. That is why three of those are imporant and need focus to improve employee performance on Sutiasa Jamrud.

Type of research used is Explanatory Research. The sample of research is 74 respondents. The sample was taken using the technique of disproportionate stratified random sampling. The results showed that group cohesiveness and communication significantly influence the spirit at work, which is $r = 0.635$ with the coefficient of determination of 40.3%. Based on F test, get the result of F count 23,980. The results also showed that group cohesiveness, communication, and spirit at work significantly influence employee performance, which is $r = 0,624$ with coefficient of determination equal to 62,4%. Based on F test, get result of F count 38,667 which is bigger than F table.

Based on the results of the analysis of path shows that the morale variable mediates the cohesiveness of the group and the communication of the employee's performance. The spirit of work mediates partially because either directly or using the mediation variable, morale shows significant results. The suggestion that can be given to Sutiasa Jamrud is that the company should be able to support the employee's attitude to be more united with the group, and the company can provide better communication system so that employees can improve morale so that desired employee performance can be achieved.

Keywords: Group cohesiveness, communication, spirit at work, and employee performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah suatu cara yang dilakukan oleh organisasi bisnis untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang telah bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang baik, akan membuat perusahaan dapat menggapai keberhasilannya. Kohesivitas kelompok dan komunikasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, semangat kerja juga menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, ketiga hal tersebut penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan oleh Sutiasa Jamrud.

Tipe penelitian yang digunakan yaitu *Explanatory Research*. Sampel penelitian sebanyak 74 responden. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dimana $r = 0,635$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,3%. Berdasarkan uji F, mendapatkan hasil F hitung 23,980. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok, komunikasi, dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $r = 0,624$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,4%. Berdasarkan uji F, mendapatkan hasil F hitung 38,667 dimana lebih besar dibandingkan dengan F tabel.

Berdasarkan hasil perhitungan analisa jalur menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memediasi variabel kohesivitas kelompok dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja memediasi secara parsial karena baik secara langsung maupun menggunakan variabel mediasi, semangat kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Saran yang dapat diberikan kepada Sutiasa Jamrud adalah sebaiknya perusahaan dapat mendukung sikap karyawan untuk lebih bersatu dengan kelompoknya, dan perusahaan dapat memberikan sistem komunikasi yang lebih baik agar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga kinerja karyawan yang diinginkan dapat tercapai.

Kata kunci: Kohesivitas kelompok, komunikasi, semangat kerja, dan kinerja karyawan.

Latar Belakang

Dapat kita ketahui bahwa organisasi bisnis sangat memerlukan sumber daya manusia yang baik untuk memajukan perusahaannya. (Mangkunegara, 2007), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga organisasi bisnis memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mendapatkan kinerja karyawan yang diinginkan.

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Dessler, 2000) Untuk membuat kinerja karyawan meningkat, maka semangat kerja seorang karyawan juga harus meningkat. (Kosen, 1993) faktor yang memegang peran penting pada karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap antusias dengan rekan kerja sebagai respon anggota kelompok kerja terhadap situasi kerja mereka (Wallace & Szilagyi, 1992).

Semangat kerja yang rendah menunjukkan adanya masalah dalam hubungan karyawan di perusahaan. Keadaan tersebut akan menyebabkan performansi kerja karyawan menjadi rendah, menciptakan masalah di tempat kerja, cenderung untuk menarik diri dari lingkungan kerja, sering datang terlambat ke tempat kerja dan pulang kerja lebih awal daripada waktu yang ditetapkan, dan tidak mau bersosialisasi atau tidak melakukan interaksi dengan karyawan yang lainnya (Carlaw, Deming & Friedman, 2003). (Pattanayak, 2002) faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah perasaan kebersamaan. Perasaan ingin bersatu dan bekerja sama.

Kohesivitas kelompok kerja adalah rasa kesatuan yang terjalin dalam kelompok kerja (Forsyth, 1999:77). Hal ini juga sesuai juga dengan pendapat Gibson (2003:39) yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok membuat individu merasa kebersamaan dan menambah semangat dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komunikasi, Berelson dan Steiner (1965:7) mengatakan bahwa komunikasi adalah transisi perpindahan informasi. Dimana dapat diartikan bahwa informasi telah berpindah dari satu pihak ke pihak yang lainnya. Thomas dan Scott (2009:220) juga berpendapat bahwa komunikasi yang baik akan meminimalisir konflik antar karyawan sehingga semangat kerja bisa meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan pada halaman sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sutiasa Jamrud”**.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok secara langsung terhadap semangat kerja karyawan Sutiasa Jamrud? (2) Seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok secara langsung terhadap kinerja karyawan Sutiasa Jamrud? (3) Seberapa besar pengaruh komunikasi secara langsung terhadap semangat kerja karyawan Sutiasa Jamrud? (4) Seberapa besar pengaruh komunikasi secara langsung terhadap kinerja karyawan Sutiasa Jamrud? (5) Seberapa besar pengaruh semangat kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan Sutiasa Jamrud? (6) Seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan Sutiasa Jamrud? (7) Seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan Sutiasa Jamrud?

Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok secara langsung terhadap kinerja karyawan Sutiasa Jamrud. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok secara langsung terhadap kinerja karyawan Sutiasa Jamrud. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi secara langsung terhadap semangat kerja karyawan Sutiasa Jamrud. (4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi secara langsung terhadap kinerja karyawan Sutiasa Jamrud. (5) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan Sutiasa Jamrud. (6) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan Sutiasa Jamrud. (7) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawan Sutiasa Jamrud.

Kerangka Teori

1. Kohesivitas Kelompok

Kelompok kerja dikatakan kohesif karena anggota-anggotanya menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain (Robbins, 2001).

2. Komunikasi

Komunikasi adalah perpindahan informasi dan arti dari satu pihak kepada pihak lain melalui penggunaan simbol bersama, Thomas dan Scott (2009).

3. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap antusias dengan rekan kerja sebagai respon anggota kelompok kerja terhadap situasi kerja mereka (Wallace & Szilagyi, 1992).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins, 2001).

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok (X_1) terhadap semangat kerja (Z) pada karyawan Sutiasa Jamrud.
2. Terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Sutiasa Jamrud.
3. Terdapat pengaruh antara komunikasi (X_2) terhadap semangat kerja (Z) pada karyawan Sutiasa Jamrud.
4. Terdapat pengaruh antara komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Sutiasa Jamrud.
5. Terdapat pengaruh antara semangat kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Sutiasa Jamrud.
6. Terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap semangat kerja (Z) pada karyawan Sutiasa Jamrud.
7. Terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui semangat kerja (Z) pada karyawan Sutiasa Jamrud.

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah explanatory research, yaitu, penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2010:10).

Populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan Sutiasa Jamrud Jepara. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 116). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yang di dalamnya menerapkan teknik *disproportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2001:59) *disproportionate stratified random sampling* adalah teknik untuk menentukan jumlah sampel yang populasinya berstrata tetapi kurang proporsional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 74 orang.

Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil			Keterangan Hipotesis
		t hitung	Determinasi	Analisis Regresi Linear	
1	pengaruh antara kohesivitas kelompok (X_1) terhadap semangat kerja (Z)	5,758	31,5%	0,487	Ha diterima
2	pengaruh antara kohesivitas kelompok (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)	6,925	40%	0,425	Ha diterima
3	pengaruh antara komunikasi (X_2) terhadap semangat kerja (Z)	5,364	28,6%	0,634	Ha diterima
4	pengaruh antara komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)	7,194	41,8%	0,595	Ha diterima
5	pengaruh antara semangat kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)	7,898	46,4%	0,529	Ha diterima
6	pengaruh antara kohesivitas kelompok (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap semangat kerja (Z)	23,980 (F hitung)*	40,3%	0,341 (kohesivitas kelompok) 0,404 (komunikasi)	Ha diterima
7	pengaruh antara kohesivitas kelompok (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)	38,667 (F hitung)*	62,4%	0,185 (kohesivitas kelompok) 0,296 (komunikasi) 0,276 (semangat kerja)	Ha diterima

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama (H_1) yang berbunyi : “Variabel kohesivitas kelompok (X_1) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Z)” terbukti, dengan nilai t hitung ($5,758$) > t tabel ($1,66629$). Dengan

demikian semakin tinggi kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh karyawan, maka semangat kerja yang muncul juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja adalah sebesar 31,5%.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua (H_2) yang berbunyi : “Variabel kohesivitas kelompok (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)” terbukti, dengan nilai t hitung (6,925) > t tabel (1,66629). Dengan demikian semakin tinggi kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 40%.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis ketiga (H_3) yang berbunyi : “Variabel komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Z)” terbukti, dengan t -hitung (5,364) > t -tabel (1,66629). Dengan demikian apabila komunikasi yang terjalin antar karyawan semakin baik, maka akan memunculkan rasa semangat dalam bekerja yang tinggi pula, dan begitupun sebaliknya. Nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel komunikasi terhadap semangat kerja adalah sebesar 28,6%.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis keempat (H_4) yang berbunyi : “Variabel komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)” terbukti, dengan t -hitung (7,194) > t -tabel (1,66629). Dengan demikian apabila komunikasi yang terjalin antar karyawan semakin baik, maka akan menghasilkan performa yang baik dalam bekerja, dan begitupun sebaliknya. Nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41,8%.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kelima (H_5) yang berbunyi : “Variabel semangat kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)” terbukti, dengan t -hitung (7,898) > t -tabel (1,66629). Dengan demikian apabila setiap karyawan memiliki semangat yang bagus, akan memberikan hasil kinerja yang bagus untuk perusahaan. Nilai koefisien determinasi yang dimiliki oleh variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,4%.

Secara bersama-sama, kohesivitas kelompok dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja yaitu sebesar 0,635. Didapati kohesivitas kelompok dan komunikasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 40,3%. Berdasarkan uji F didapati pengaruh dari kohesivitas kelompok dan komunikasi secara bersama-sama adalah sebesar F hitung 23,980 > F tabel 3,12 mempengaruhi semangat kerja, sehingga hipotesis keenam (H_6) yang berbunyi “Variabel kohesivitas kelompok (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Z)” terbukti.

Secara bersama-sama kohesivitas kelompok, komunikasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,624. Didapati kohesivitas kelompok, komunikasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan sebesar 62,4%. Berdasarkan uji F didapati pengaruh dari kohesivitas kelompok, komunikasi, dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama adalah sebesar $F_{hitung} 38,667 > F_{tabel} 2,73$, sehingga hipotesis ketujuh (H_7) yang berbunyi “Variabel kohesivitas kelompok (X_1), komunikasi (X_2), dan semangat kerja (Z) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)” terbukti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, persepsi karyawan terhadap kohesivitas kelompok pada Sutiasa Jamrud adalah baik. Namun masih terdapat indikator di bawah rata-rata mengenai frekuensi terhadap interaksi sesama karyawan, evaluasi yang menyenangkan yang dirasakan karyawan dari rekan-rekannya, penghargaan terhadap kelompok, dan ancaman dari luar yang datang kepada kelompok karyawan Sutiasa Jamrud.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kohesivitas kelompok (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Z) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 31,5%.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, persepsi karyawan terhadap komunikasi pada Sutiasa Jamrud adalah cukup baik. Namun masih terdapat indikator di bawah rata-rata mengenai pesan yang disampaikan, efek yang diterima karyawan setelah menerima pesan, dan pihak yang dituju dalam berkomunikasi terhadap kelompok karyawan Sutiasa Jamrud.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Z) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 28,6%.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini, persepsi karyawan terhadap semangat kerja pada Sutiasa Jamrud adalah baik. Namun masih terdapat indikator di bawah rata-rata mengenai ketertarikan dengan pekerjaan, menyenangi apa yang sedang dilakukan, dan rasa tanggung jawab sebagai karyawan Sutiasa Jamrud.
6. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara kohesivitas kelompok (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap semangat kerja (Z) pada Sutiasa Jamrud dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,3%.
7. Berdasarkan hasil uji analisis jalur dan uji sobel, dapat diketahui bahwa semangat kerja (Z) memediasi variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tetap signifikan tanpa mediasi ataupun dengan mediasi. Namun akan lebih baik dimediasi dengan semangat kerja (Z).

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada Sutiasa Jamrud yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, persepsi karyawan terhadap kohesivitas kelompok pada Sutiasa Jamrud adalah baik. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja karyawan Sutiasa Jamrud maka perlu ditingkatkan interaksi sesama karyawan, evaluasi yang menyenangkan yang dirasakan karyawan dari rekan-rekannya, penghargaan terhadap kelompok, dan ancaman dari luar yang datang kepada kelompok karyawan Sutiasa Jamrud.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, persepsi karyawan terhadap semangat kerja pada Sutiasa Jamrud adalah baik. Oleh karena itu guna meningkatkan kinerja karyawan maka ketertarikan dengan pekerjaan, rasa senang dengan apa yang sedang dilakukan, dan rasa tanggung jawab sebagai karyawan Sutiasa Jamrud perlu ditingkatkan lagi.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja karyawan maka sebaiknya berbagai pihak dapat membangun dialog untuk memupuk rasa yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan lainnya.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel yang paling dominan untuk mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kohesivitas kelompok. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan dapat melakukannya dengan memperhatikan kohesivitas kelompok yang ada di Sutiasa Jamrud tanpa mengesampingkan variabel-variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Wallace, P. E., Lee, J. A., & Schubert, D. R. (1992). *Records Management: Integrated Information Systems*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Umam, & Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Thomas, S. B., & Scott, A. S. (2009). *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif, Jilid 2 Edisi ke 7*. Jakarta: Salemba Empat.
- Szilagyi, A. D., & Wallace, M. J. (1990). *Organization Behavior and Performance*. New York: Harper Collinspublisher.
- Sumarni. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2008). *"Metode Penelitian Statistik", Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2007). *"Metode Penelitian Bisnis", Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *"Statistik untuk Penelitian", Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *"Metode Penelitian Statistik", Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *"Metode Penelitian Statistik".* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *"Metode Penelitian Bisnis", Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2005). *"Metode Penelitian Bisnis".* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *"Metode Penelitian Bisnis".* Bandung: Alfabeta.
- Shannon, C., & Weaver. (1949). *The Mathematical Theory of Communication.*
- Shannon, C., & Weaver. (1949). *The Mathematical Theory of Communication.*
- Shani, A. (2005). *Behavior in Organization; an Experiential Approach.* New York: The McGraw-Hill Companies.
- Sarwono, S. W. (2005). *Psikologi sosial: Psikologi kelompok dan psikologi terapan.* Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbins, S. P. (2005). *The Truth About Managing People.* Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi ke 8.* Jakarta: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Prawirosentono, & Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.
- Pattanayak, B. (2002). *Human resources management.* New Delhi: Prentice-Hall of India: Asoke K. Ghosh.
- Munandar, M. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja, Edisi ke 1.* Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Marzuki. (1997). *Metode Riset.* Yogyakarta: BPFE UII.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasley. (2001). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Jakarta: Gunung Agung.

- Gibson. (2003). *Organizations: Behavior structure process, Edisi ke 11*. New York: McGraw-Hill.
- Forsyth, D. R. (1999). *Group Dynamics (3rd ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Berelson, B., & Steiner, G. (1965). Human Behavior. Dalam S. W. Littlejohn, *Theories of Human Communication*. New York.
- Barnlund, D. (1970). *A transactional model of communication*. In KK SERENO & CD MORTENSEN, *Edisi Foundations of communication theory*. New York: Harper & Row.
- Ahmadi, A. (2002). *Psikologi Sosial, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jepara, Badan Pusat Statistik Kabupaten. (2017). *Tabel/Table 7.1.5 Banyaknya Eksportir, Jenis Komoditi, Volume dan Nilai Ekspor di Kabupaten Jepara, 2015*. Dipetik 07 11, 2017, dari Badan Pusat Statistik: <https://jeparakab.bps.go.id/webbeta/frontend/index.php/linkTabelStatis/510>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2017). *Tabel/Table 6.1.1 Jenis Industri Kecil Menengah (IKM) di Kabupaten Jepara, 2015*. Dipetik 07 11, 2017, dari Badan Pusat Statistik: <https://jeparakab.bps.go.id/webbeta/frontend/index.php/linkTabelStatis/489>
- Taylor, S.E, Peplau, L. A., Sears, D.O. (1997). *Social Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Suryabrata, Sumadi. (2007). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2016). *Perkembangan Ekspor Kelompok Hasil Industri*. Dipetik 07 12, 2017, dari Kemenperin: <http://www.kemenperin.go.id/statistik/kelompok.php?ekspor=1>
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 9. Jilid 1*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Alex S. Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Carlaw, Deming dan Friedman. (2003). *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Singapore: Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Mulyana, Daddy. (2003). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Cetakan ke 5*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya OFFSET.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. (2015). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan* .
- Nurhendar, Siti. (2015). *Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang*.

- Zulkifli, Dicky. (2015). *Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran Ekspor PT. Biofarma (Persero)* .
- Sari, Agrisna Puspita. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Bukopin TBK Cabang Semarang* .
- Suparta, Agus Gedhe Yudha. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maharani Prema Sakti*
- Agustina, Shinta, Nanik Suryani. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dalam Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru Tidak Tetap*.
- Yahyo, Handoyo Djoko, Reni Shinta Dewi. (2013). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna Semarang* .
- Femi, Asamu Festus. (2013). *The Impact of Communication on Worker's Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria* .
- Wibowo, Arief. (2013). *Pengaruh Persepsi Individu Tentang Kohesivitas Kelompok Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor BPK RI* .
- Kaymak, Turhan. (2011). *Group Cohesion and Performance: A Search For Antecedents* .
- Ginting, Sri Ulina. (2010). *Pengaruh Kohesivitas Kelompok Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Bumiputera Asuransi Jiwa Bersama Kantor Cabang Askum Medan*.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terj. Edisi ke 10 jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang* .
- Kosen, Stan. (1993). *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi, Edisi ke 3. Jakarta. Erlangga*.