

The Influence Of Altruism And Communication On Employee Performance CV. Jaya Laksana Rattan Majalengka

Hj. Dharliana Hardjowikarto.¹ Anna Suzana² Chindy Adethia Nurzidna³

Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon

AnnasuzFEB@ugj.ac.id

Article Info

Article history:

Received Aug 12, 2023

Revised Sep 20, 2023

Accepted Nop 26, 2023

Keywords:

Altruism,
Communication, and
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Altruism and communication On Employee Performance on Cv. Jaya Laksana Rattan Majalengka. The research method used is the quantitative research method. The population in the study was Cv employees. Jaya Laksana Rattan Majalengka. The technique used in sampling uses a saturated sample, for which the population is sampled totaling 68 respondents. The method of data collection used questionnaires, while the method in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study showed 11n that Altruism had a significant effect on Employee Performance as viewed from thitung > ttable i.e. 3,980 > 1.996, Communication had a significant effect on Employee Performance as viewed from thitung > ttable which was 7.923 > 1.996 and was simultaneously variable. Altruism and Communication had a positive and significant effect on Employee Performance 101,138 > 3.14. Of the partial results Altruism has a sig value of 0.000 and Altruism has a sig value of 0.000, and the simultaneous result has a sig value < 0.05 or 0.000 < 0.05.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Anna Suzana,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis ,
Jl. Pemuda No. 32, 45132 Cirebon.
Email: AnnasuzFEB@ugj.ac.id

INTRODUCTION

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 prestasi kerja menjadi tinggi. ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan paling utama untuk menggerakkan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mendukung perusahaan dalam memperoleh keunggulan bersaing dan mencapai keuntungan secara maksimal. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat di perlukan dalam perusahaan dengan cara mengelola Altruisme dan komunikasi dengan baik guna untuk menumbuhkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah keluaran yang dicapai suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu dan diukur dari segi hasil pekerjaan, perilaku kerja, dan karakteristik pribadi yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Berhasil atau tidaknya kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan

1.1 Theoretical review

Menurut seorang para ahli di bidang kinerja karyawan busro (2018:99) mengemukakan bahwa “ kinerja adalah hasil kerja yang di hasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dapat di pertanggung jawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan, dan di sertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kinerja karyawan, terdapat dimensi dan indikator. Dimensi menurut busro (2018:99) terdiri dari :

1. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan bagian dari suatu kewajiban yang dilakukan setelah menyelesaikannya dengan dasar kemampuan setelah menyelesaikannya dengan dasar kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

2. Perilaku kerja
Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja.
3. Sifat pribadi
Sifat pribadi merupakan keadaan atau sifat seseorang dalam bekerja.

Dalam kinerja karyawan, terdapat indikator menurut Busro (2018:99) terdiri dari :

1. Kualitas hasil kerja Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.
2. Kuantitas hasil kerja Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya dimiliki untuk mencapai tujuan.
3. Efisiensi dalam melakukan tugas Menggambarkan waktu kerja melaksanakan tugas yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen.
4. Disiplin kerja Menggambarkan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.
5. Inisiatif Menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
6. Ketelitian Kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang.
7. Kejujuran Ketulusan hati karyawan dalam melakukan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
8. Kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Menurut para ahli di bidang komunikasi R. Supomo (2019:157) komunikasi adalah informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Dalam Komunikasi terdapat Dimensi menurut R. Supomo (2019:157) terdiri dari

1. **Sender atau komunikator**, Pihak *sender* (komunikasi) adalah pihak yang mengirimkan pesan kepada pihak lain. Dalam hal ini ketika komunikasi berkomunikasi yang berpengaruh bukan apa saja yang ia katakan tetapi juga penampilan cara ia bersikap dan berbicara.
2. **Receiver atau komunikan**, Pihak *receiver* (komunikan) adalah pihak yang menerima pesan yang diberikan dari pihak lain. Keterampilan *receiver* sangatlah penting dalam hal ini. seperti keterampilan membaca dan mendengarkan.

Dalam Komunikasi terdapat indikator R. Supomo (2019:157) terdiri dari

1. **Keterampilan *sender***, *Sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
2. **Sikap *sender***, Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*, *sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu- ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap menyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
3. **Pengetahuan *sender***, *Sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.
4. **Media saluran yang digunakan oleh *sender***, Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam menyampaikan ide, informasi atau pesan kepada *receiver*, *sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.
5. **Keterampilan *receiver***, Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting, pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
6. **Sikap *receiver***, Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.
7. **Pengetahuan *receiver***, Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi *receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender* .jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.
8. **Media saluran komunikasi**, Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

Menurut para ahli dibidang Altruisme Myers dalam pamungkas & Muslikah (2019) Motif untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa sadar untuk kepentingan pribadi seseorang. Dalam Altruisme terdapat dimensi menurut Myers dalam pamungkas & Muslikah (2019) terdiri dari ;

1. **Situasional**, Situasional merupakan semua faktor-faktor khusus untuk waktu dan tempat yang tidak diikuti dari pengetahuan tentang sifat-sifat stabil yang mempengaruhi perilaku saat terjadi.
2. **Interpersonal**, Interpersonal adalah faktor yang terjadi antara satu individu dengan individu lainnya. Faktor tersebut dapat berupa hubungan antar karyawan.
3. **Personal**, Personal adalah suatu faktor yang melekat pada diri seorang individu yang mempengaruhi perilakunya.

METHOD

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif karena peneliti ingin mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan skala yang digunakan yaitu skala Likert. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Jaya Laksana Rattan Majalengka yang berjumlah sebanyak 68 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, dimana teknik ini tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi sebanyak 68 orang karyawan dijadikan sampel.

RESULTS AND DISCUSSION

Results

Berdasarkan hasil kuesioner dan teknik wawancara yang dilakukan pada CV. Jaya Laksana Rattan merupakan salah satu instrument analisis yang ampuh apabila digunakan dengan tepat. Dengan skala ukur dan teknik hasil uji analisis ini digunakan untuk mengetahui faktor- faktor apa yang menjadi permasalahan di perusahaan. Skala ukur pada penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut sugiyono (2020:153) : “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Adapun pengukuran variabel tersebut dengan bobot 1 sampai 5 sebagai berikut:

Nilai 5 : untuk menjawab sangat setuju

Nilai 4 : untuk menjawab setuju

Nilai 3: untuk menjawab cukup setuju

Nilai 2 : untuk menjawab tidak setuju

Nilai 1 : untuk sangat tidak setuju

Tabel 1
Operasional Variabel dan pengukuram variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrument	Skala pengukuran
Altruisme (X ₁) “Motif untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain tanpa sadar untuk kepentingan pribadi seseorang.” Myers dalam pamungkas & Muslikah (2019)	1.Situasional	1. Situasi 2. Suasana hati 3.Derajat Kebutuhan yang ditolong	Kuesioner	Skala Likert: 5= sangat setuju 4= Setuju 3= Cukup setuju 2= Tidak setuju 1= sangat tidak setuju
	2.Intepersonal	1.Jenis Kelamin 2.Kesamaan Karakteristik 3.Kedekatan hubungan 4.Daya Tarik antara yang menolong dan ditolong		
	3.Personal	1.perasaan Subjek 2.Religiusitas su		

<p>Komunikasi (X2) “Komunikasi adalah informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain”.</p> <p>R.Supomo (2019:157)</p>	1. <i>sender</i> atau komunikator	1.Keterampilan <i>sender</i> 2.Sikap <i>sender</i> 3.pengetahuan <i>sender</i> 4.Media saluran yang digunakan oleh <i>sender</i>	Kuesioner	Skala Likert: 5= sangat setuju 4= Setuju 3= Cukup setuju 2= Tidak setuju 1= sangat tidak setuju
	2. <i>receiver</i> atau komunikasi	1.Keterampilan <i>receiver</i> 2. Sikap <i>receiver</i> 3.pengetahuan <i>receiver</i> 4. media saluran yang digunakan oleh <i>receiver</i>		
<p>Kinerja (Y) “Kinerja adalah hasil kerja yang di hasilkan,baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan, dan di sertai dengan kemampuan,kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.” Busro (2018:99)</p>	1.Hasil kerja	1.Kualitas hasil kerja 2.Kuantitas hasil kerja 3.Efisiensi dalam melakukan tugas	Kuesioner	5= sangat setuju 4= Setuju 3= Cukup setuju 2= Tidak setuju 1= sangat tidak setuju
	2.Perilaku kerja	1.Disiplin kerja 2.Inisiatif 3.Kreativitas		
	3.Sifat pribadi	1.Kejujuran 2.Kreativitas		

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Altruisme (X1)

No. Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,731	0,2387	Valid
2	0,612	0,2387	Valid
3	0,755	0,2387	Valid
4	0,770	0,2387	Valid
5	0,858	0,2387	Valid
6	0,802	0,2387	Valid
7	0,813	0,2387	Valid
8	0,749	0,2387	Valid
9	0,766	0,2387	Valid
10	0,628	0,2387	Valid
11	0,757	0,2387	Valid
12	0,679	0,2387	Valid
13	0,654	0,2387	Valid
14	0,648	0,2387	Valid
15	0,816	0,2387	Valid
16	0,774	0,2387	Valid

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk pernyataan 1-16 variabel Altruisme (X1) layak dan dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komunikasi (X2)

No. Butir	Rhitung	r _{tabel}	Keterangan
1	0,826	0,2387	Valid
2	0,760	0,2387	Valid
3	0,756	0,2387	Valid
4	0,724	0,2387	Valid
5	0,789	0,2387	Valid
6	0,813	0,2387	Valid
7	0,792	0,2387	Valid
8	0,689	0,2387	Valid
9	0,753	0,2387	Valid
10	0,706	0,2387	Valid
11	0,772	0,2387	Valid
12	0,765	0,2387	Valid
13	0,805	0,2387	Valid
14	0,788	0,2387	Valid
15	0,721	0,2387	Valid
16	0,774	0,2387	Valid

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai rhitung > rtabel untuk pernyataan 1-16 variabel komunikasi (X2) layak dan dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,823	0,2387	Valid
2	0,804	0,2387	Valid
3	0,813	0,2387	Valid
4	0,549	0,2387	Valid
5	0,722	0,2387	Valid
6	0,750	0,2387	Valid
7	0,741	0,2387	Valid
8	0,778	0,2387	Valid
9	0,684	0,2387	Valid
10	0,627	0,2387	Valid
11	0,655	0,2387	Valid
12	0,710	0,2387	Valid
13	0,693	0,2387	Valid
14	0,801	0,2387	Valid
15	0,796	0,2387	Valid
16	0,678	0,2387	Valid

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk pernyataan 1-16 variabel kinerja karyawan (Y) layak dan dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Altruisme (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	18

Sumber: Hasil output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa variabel Altruisme (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 atau 0,962 > 0,70 yang merupakan standar reliabel, dapat diartikan variabel Altruisme (X1) adalah reliabel.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Komunikasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	8

Sumber: Hasil output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa variabel komunikasi (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 atau 0,935 > 0,70 yang merupakan standar reliabel, dapat diartikan variabel komunikasi (X2) adalah reliabel.

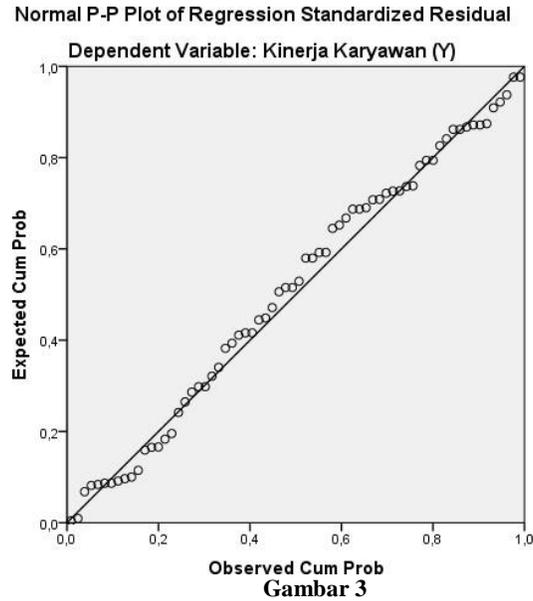
Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	16

Sumber: Hasil output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 atau 0,952 > 0,70 yang merupakan standar reliabel, dapat diartikan variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.



Sumber: Hasil output SPSS 23

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,437	3,277		1,049	,298		
	Altruisme (X1)	,221	,057	,444	3,871	,000	,555	1,802
	Komunikasi (X2)	,371	,122	,350	3,049	,003	,555	1,802

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- b. Independent : Altruisme, Komunikasi

Sumber: Hasil output SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, untuk hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance altruisme sebesar $0,555 > 0,10$ dan komunikasi sebesar $0,555 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF altruisme sebesar $1,802 > 10$ dan komunikasi sebesar $1,802 > 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai tolerance dan VIF.

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,437	3,277		1,049	,298
Altruisme (X1)	,221	,057	,444	3,871	,000
Komunikasi (X2)	,371	,122	,350	3,049	,003

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- Sumber: Hasil output SPSS 23

Berdasarkan persamaan linear diatas menunjukkan arah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 3,437 + 0,221X_1 + 0,371 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 3,437 menunjukkan jika tidak ada altruisme dan komunikasi maka besarnya kinerja karyawan sebesar 3,437. Koefisien regresi variabel altruisme dan variabel komunikasi menunjukkan nilai positif artinya jika variabel altruisme dan variabel komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,511	3,856

Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Altruisme (X1)
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil output SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai koefisien determinasi atau dapat dilihat pada *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,511 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel altruisme (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,1% sedangkan sisanya yaitu 41,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 11
Uji t (parsial) pengaruh altruisme (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,598	3,762		4,413	,000
	Altruisme (X1)	,268	,067	,317	3,980	,000
	Komunikasi (X2)	6,988	,882	,632	7,923	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel altruisme diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,980 > 2,404$ dan nilai *p-value* (sig) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Altruisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12
Uji (parsial) pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,598	3,762		4,413	,000
	Altruisme (X1)	,268	,067	,317	3,980	,000
	Komunikasi (X2)	6,988	,882	,632	7,923	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel altruisme diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,923 > 2,404$ dan nilai $p-value$ (sig) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Altruisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 13
Hasil Uji F Pengaruh Altruisme dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1072,632	2	536,316	36,074	,000 ^b
	Residual	966,353	65	14,867		
	Total	2038,985	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Altruisme (X1)

Berdasarkan tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar $36,074 > F_{tabel}$ sebesar $3,14$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif antara altruisme dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

COUNCLUSION

Variabel Altruisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Citra Basic Furniture, artinya maka semakin baik pula kinerja karyawan. Variabel komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Citra Basic Furniture, artinya semakin baik komunikasi antar karyawan ataupun antar pimpinan maka akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Variabel Altruisme dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Citra Basic Furniture, artinya bahwa semakin baik sikap tolong menolong altruisme dan komunikasi diterapkan secara bersama-sama maka semakin baik pula kinerja karyawan

REFERENCES

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, D. M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakary
- Ayu Yulianti Putri, L. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dymanic Management Journal Vol. 7 No. 1, 7*, 89-103.
- Bambang Syamsul Arifin, M. (2019). *Psikologi Sosial*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bayu Rama Laksono, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal) Vol. 4 No. 1, 4*, 249-258.
- Busro, D. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rawamangun: Kencana.
- Cindy, P. Y. (2020). Stess Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT INDO PRIMA NUSANTARA. *Journal of Economic, Business and Accounting vol. 3 No 2, 3*, 274-281.
- Dyah Andharini, E. R. (2019). Hubungan Antara Kelekatan Aman Orang Tua-Anak dengan Perilaku Proposal Pada Siswa SMP NEGERI 27 SEMARANG. *Jurnal Empati Vol.9 No. 1, 9*, 72-79.
- Emron Edison, D. Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faturochman, M. (2009). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka.
- Ida Fauzianti, D. A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Interpersonal dan Altruisme Terhadap Kinerja Pengawas Kabupaten Bengkalis. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan) Vol. 8 No.2, 8*, 140-145.
- Igo Masaid Pamungkas, M. (2019). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Empati Dengan Altruisme Pada Siswa Kelas XI MIPA SMA N 3 Demak. *Jurnal Edukasi Vol. 5 No. 2, 5*, 154-167.
- Kasmir, S. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

- Mahmuddin, R. K. (2022). Perilaku Altruisme Perawat Rawat Inap RS ANANDA Bekasi. *Jurnal Health Sains Vol.3 No. 1, 3*, 36-48.
- Muhammad Jais, D. A. (2021). Pengaruh Altruisme dan Kohesivitas Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai di FKIP Universitas Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 5 No. 1, 5*, 1069-1074.
- Musaddas, R. (2020). Hubungan Religiusitas dengan Perilaku Altruisme Bagi Mahasiswa Semester 3 di Stik Bina Husada Palembang. *Jurnal Pendidikan Vol.3 No.1, 3*, 44-48.
- Muwarni, S. (2015). Pengaruh Personal Value, Kompetensi dan Altruisme Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di rumah sakit kristen Mojowarno. *JCA Psikologi Vol. 11 No. 2, 11*, 107-144.
- Nitisemito, D. e. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada .
- Pandi Afandi, S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau : Zafana Publishing .
- Sondang P. Siagian, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- R. Supomo, E. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya. Seto Mulyadi, W. R. (2016). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Gunadarma.
- Siti Fatimah, Z. U. (2015). Hubungan Antara Empati dengan Perilaku Altruisme Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. *JCA Psikologi Vol.3 No.2, 3*, 1-11.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutarno, Y. S. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. BINTANG JAYA ABADI. *Jurnal Ilmiah Maksitek Vol. 4 No. 2, 4*, 1-7.
- Tuty Setyowati, W. M. (2021). Gambaran Altruisme Pada Karyawan Operasional Golfcar Assistant PT. SAA Tangerang. *JCA Psikologi Vol. 2 No. 2, 2*.