

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAMRI CABANG LAMPUNG

Rini Loliyani¹, Astrid Aprica Isabella² Rina Loliyana³

¹ Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Email : Riniloly@umitra.ac.id

² Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Email : Astrid@umitra.ac.id

³ Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Email : rinaloly@umitra.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation, career development and communication on employee performance in the general company Damri Lampung branch. The data used in this study is primary data, data obtained directly from the source, namely through 69 respondents who filled out questionnaires and secondary data in the form of supporting data from the company. Analysis of the data used in this study using multiple linear regression techniques with the help of the SPSS program. Based on the results of this study indicate that the results of the t-test hypothesis test have a positive and partially significant effect on the variables of compensation, career development and communication on employee performance. The results of the f-test hypothesis test have a simultaneous positive and significant effect on the variables of compensation, career development and communication on employee performance at the public company Damri Lampung branch.

Keywords: *compensation, career development, communication, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di perusahaan umum damri cabang lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu melalui 69 responden yang mengisi kuesioner dan data sekunder berupa data dukung dari perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis uji-t terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis uji-f terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada perusahaan umum damri cabang lampung.

Kata kunci: kompensasi, pengembangan karir, komunikasi, Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Persaingan di dunia industri khususnya industri transportasi semakin kompetitif. Kompetisi dalam industri transportasi bukan lagi terbatas pada kompetisi memperebutkan pangsa pasar dan laba, akan tetapi juga kompetisi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompetisi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan ditambah dengan banyak bermunculan jasa transportasi yang baru tentunya akan menimbulkan dampak pada aspek sumber daya manusia.

Perkembangan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan memegang peranan penting, SDM sebagai salah satu tolak ukur tingkat kinerja karyawan. Hal ini mengandung pengertian bahwa apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari

sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu Katidjan at all 429 – 446 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017 430 bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharapkan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar visi, misi dan nilai perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan Umum Damri merupakan perusahaan penyediaan pelayanan jasa angkutan orang dan barang yang berdiri pada tahun 1961 dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 1984 DAMRI beralih status menjadi Perusahaan Umum (PERUM). Perusahaan ini sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Terkait dengan hal ini, kinerja karyawan Perum Damri sangatlah penting sebagai pelaku utama dalam pemberian pelayanan yang baik, karena hal tersebut dapat menimbulkan timbal balik yang sepadan.

Dimasa pandemi covid-19 yang terjadi pada awal Maret tahun 2019-2021 semakin menginfeksi masyarakat Indonesia setiap hari hingga diterbitkan nya Peraturan Pemerintah Indonesia No.21 Tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar dalam percepatan penanganan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* peraturan ini diterbitkan pada tanggal 31 Maret 2020 bersamaan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Menteri Kesehatan Republik Pasal 4 PP 21 Tahun 2020 menyebutkan bahwa PSBB paling sedikit harus mencakup : (1) hari libur sekolah dan hari kerja, (2) pembatasan beribadah dan atau, (3) pembatasan publik, dampak pandemi Covid-19 sangat terasa di semua sektor termasuk di industri transportasi jalan karena seluruh perjalanan penumpang dibatasi sehingga terjadi penurunan pendapatan, salah satu perusahaan yang terkena dampak Covid-19 adalah Perusahaan Umum Damri.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Perusahaan Umum Damri memiliki permasalahan berkaitan dengan kompensasi, yaitu salah satunya adanya keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan yang dibayarkan setiap 3 bulan sekali pada tahun 2021 untuk pimpinan dan staf pimpinan, dan keterlambatan pembayaran uang makan untuk staf pelaksana yang dibayarkan setiap 3 bulan sekali pada tahun 2021 hal ini terjadi karena adanya covid-19 yang menyebabkan terjadinya penurunan pada penumpang, kemudian masih kurangnya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja karyawan,

Selain itu fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir yang terjadi di Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung yakni semua karyawan belum mendapatkankesempatan pengembangan karir yang sama untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kenaikan pangkat. Dampak diberlakukannya PPKM (Pembelakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) atau kebijakan pemerintah menyebabkan terhambatnya komunikasi yang biasanya dilakukan secara langsung kini hanya dilakukan melalui aplikasi berbasis internet, karenabanyak karyawan yang bekerja dirumah atau yang disebut dengan WFA (*work from home*) sehingga komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, ataupun antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya menjadi terhambat. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tidak terlepas dari peran dan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas adalah sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan atau input (Anggel dan Rudy.

2018). Menurut Duddy dan Della (2019) Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena umur suatu perusahaan ditentukan dari produktivitas kerja karyawan yang dimiliki. Menurut Kusjono, dkk. (2022) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Untuk mengukur produktivitas kerja ada beberapa indikator yaitu kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi (Yudi 2017). Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi, maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Menurut Robbins (2014: 260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima yaitu; 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu . 4) Efektivitas. 5) Kemandirian.

Berdasarkan teori diatas, peneliti menggunakan indikator dari Robbins (2014: 260), dalam menilai kinerja pegawai di Pekon Totokarto. Indikator ini digunakan oleh peneliti karena indikator ini lebih tepat jika dikaitkan dengan fokus dan rumusan masalah penelitian dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dengan begitu akan didapatkan hasil pengukuran kinerja organisasi yang lebih akurat.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif atau *survey* deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan alat bantu SPSS Versi 21. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.; Penelitian ini di laksanakan di Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung yang beralamatkan di Jalan Kapten Abdul Haq no.28, Rajabasa, Kota Bandar Lampung 35142. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di perusahaan Umum Damri Cabang Lampung sebanyak 219 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Probability Sampling*. Dengan metode *simple random sampling* Jadi responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 69 responden.

Tehnik pengumpulan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah Angket (Kuesioner), Observasi, dokumentasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X_1)	X _{1.1}	0,556	0,236	Valid
	X _{1.2}	0,811	0,236	
	X _{1.3}	0,762	0,236	
	X _{1.4}	0,841	0,236	
	X _{1.5}	0,663	0,236	
	X _{2.1}	0,627	0,236	
	X _{2.2}	0,769	0,236	

Pengembangan Karir (X_2)	$X_{2,3}$	0,827	0,236	Valid
	$X_{2,4}$	0,519	0,236	
	$X_{2,5}$	0,741	0,236	
Komunikasi (X_3)	$X_{3,1}$	0,694	0,236	Valid
	$X_{3,2}$	0,864	0,236	
	$X_{3,3}$	0,788	0,236	
	$X_{3,4}$	0,747	0,236	
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y_1	0,608	0,236	Valid
	Y_2	0,796	0,236	
	Y_3	0,744	0,236	
	Y_4	0,593	0,236	
	Y_5	0,730	0,236	

Sumber : Data Diolah, 2022

Dalam penelitian ini menggunakan 69 dengan hasil perhitungan r tabel yaitu : $((df) n-2) = 69-2 = 67$ responden dengan signifikansi 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,236. Pada tabel, nilai r hitung semua variabel lebih besar dari r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Kompensasi (X_1)	0,916	Reliabel Kuat
Pengembangan Karir (X_2)	0,702	Reliabel Kuat
Komunikasi (X_3)	0,984	Reliabel Kuat
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,729	Reliabel Kuat

Sumber : Data Diolah, 2022

Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,6. Berdasarkan Hasil uji dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, dengan nilai Cronbach Alpha untuk variabel kompensasi sebesar 0,785 artinya reliabel kuat. Untuk variabel pengembangan karir memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,743 yang artinya reliabel tinggi, untuk variabel komunikasi memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,768 yang artinya reliabel tinggi, dan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha 0,729 yang artinya reliabel tinggi. Demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan oleh peneliti sudah reliabel, setelah dilakukan pengujian yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan reliabel.

3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.15080070
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.881

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah, 2022

berdasarkan hasil uji pada uji normalitas dengan menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov* menunjukkan hasil signifikan pada $0,881 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,763	1,310
	Pengembangan Karir	,649	1,541
	Komunikasi	,686	1,457

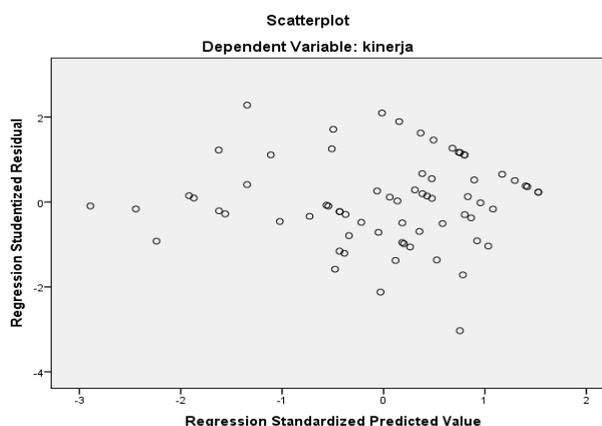
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independent seperti kompensasi sebesar 0,763, pengembangan karir sebesar 0,649, komunikasi sebesar 0,686. Sementara itu hasil perhitungan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada variabel kompensasi sebesar 1,310 dimana nilai ini < 10, pada variabel pengembangan karir nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,541 dimana nilai ini < 10, dan pada variabel komunikasi nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,457

dimana nilai ini <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,966	2,130	
	Kompensasi	,318	,100	,291
	Pengembangan Karir	,277	,094	,292
	Komunikasi	,434	,112	,372

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,996 memiliki nilai positif yang menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal tersebut menunjukkan jika semua variabel bebas tidak mengalami perubahan atau nilainya konstan maka, nilai kinerja karyawan sebesar 0,996 satuan.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,318, maka menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompensasi meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 31,8%.

- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,277, maka menyatakan bahwa setiap penambahan variabel pengembangan karir meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 27,7%.
- d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,434, maka menyatakan bahwa setiap penambahan variabel komunikasi meningkat 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 43,4%

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.567	2.19987

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber : Data diolah, 2022

berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi $R Square$ sebesar 0,586, maka dapat diartikan variabel bebas (kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi) menjelaskan variasi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 58,6%, sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

8. Hasil Uji Parsial (Uji -t)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,454	,652
	Kompensasi	3,189	,002
	Pengembangan Karir	2,951	,004
	Komunikasi	3,863	,000

a. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Untuk menguji Uji-t dilakukan uji 2 arah dengan tingkat alpha (5%) : $2 = 0.025$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k - 1 (69 - 3 - 1 = 65)$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1.997. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *coefficients* diatas diperoleh hasil:

- a. Nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 3,189 $> t_{tabel}$ sebesar 1.997 dan tingkat signifikan sebesar 0,002 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.
- b. Nilai t_{hitung} pengembangan karir sebesar 2,951 $> t_{tabel}$ sebesar 1.997 dan tingkat signifikan sebesar 0,004 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang

signifikan antara pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.

- c. Nilai t_{Hitung} komunikasi sebesar 3,863 $> t_{tabel}$ sebesar 1,997 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.

9. Hasil Uji simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446,074	3	148,691	30,725	,000 ^b
	Residual	314,564	65	4,839		
	Total	760,638	68			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel uji F nilai F_{hitung} sebesar 30,725 $> F_{tabel}$ 2,74 dan nilai dari *Sig* sebesar 0,000 $< \alpha$ (0,05) Maka, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan komunikasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 69 responden pada perusahaan umum DAMRI cabang Lampung didapatkan hasil uji-t pada setiap variabel bebas diperoleh hasil sebagai berikut :

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukan nilai t_{Hitung} dari kompensasi sebesar 3,189 $> t_{tabel}$ sebesar 1,997 dan tingkat signifikan sebesar 0,002 $< 0,05$, maka variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. Hasil penelitian tersebut searah dengan penelitian Doarta Sherly (2021).

Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukan nilai t_{Hitung} dari pengembangan karir sebesar 2,951 $> t_{tabel}$ sebesar 1,997 dan tingkat signifikan sebesar 0,004 $< 0,05$, maka variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung. Hasil penelitian tersebut searah dengan penelitian Lili dan Teul (2020)

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis uji-F pada setiap variabel bebas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $30,725 > F_{tabel} 2,74$ dan nilai dari Sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka variabel kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat kesimpulan bahwa

1. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.
2. Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.
3. Variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.
4. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Uji F dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan komunikasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, E. H. (2014). *Komunikasi Antar pribadi: Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arnold, Hugh. J.N Daniele.C. Feldman. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku Satu*. Jakarta : Salemba 4.
- Arni Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Badriyah, Milla. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Basuki, Sulisty. 2015 . *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Weda Tama Widya Sastra.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, John W. (2014). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Efendy, Usman. 2014. *Asas – Asas Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hairi, Anshary, dkk. 2014. *Organisational Behavior (Terjemahan) Buku 1 Edisi Kelima*. Jakarta : Kencana.
- Hantula, D.A. 2015. *Job Satisfactoin : The Management Tool and Leadership Responbility. Journal Of Organizational Behaviour Management, 35 (1-2), 81-94*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Miller, Katherine. 2015. *Organizational Communication : Approachesand Processes*. Boston : Wadsworth Thomson.

- Pace, R.Wayne dan Don F. Fawles. 2015. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset (ANDI).
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Cetakan Kelima*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Fundamentals Of Human Resource Managemen 12th Edition*. Kanada Edition.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung : Alphabeta.
- Tasios, T dan Gram Nauli, V. 2017. *Job Deskriptive Indexs (JDI) : Reliability And Validitas Study In Greece : Archives Of Asesment Psychology*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yanchus, N.J., Periard , D., Moore, S.c., Carie, A.C., & Osatuke , K. 2015. *Predictors Of Job Satifaction And Turnover Intention In Vha Mental Health Employes : A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, And Mental Health Nurses*. Human Service Organizations: Management Leadership & Governance.