



Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Penerbangan

Danis Okky Pratama¹, Andhika Mochamad Siddiq²

^{1,2}Universitas Indonesia Membangun

E-mail: danis.pratama@student.inaba.ac.id, andhika.mochamad@inaba.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-12-03 Revised: 2024-01-15 Published: 2024-02-01 Keywords: <i>Motivation;</i> <i>Communication;</i> <i>Leadership;</i> <i>Work Satisfaction.</i>	The decrease in employee job satisfaction can have an impact on the quality of their work and also reduce their productivity. An airline company in Bandung has not maximally provided encouragement or motivation to its employees, and there is also a lack of communication between superiors and subordinates. The purpose of this research is to investigate the influence of motivation, communication, and leadership on employee job satisfaction. The research method used is quantitative research with a descriptive and verificative approach. The sampling technique in this research is non-probability sampling, with a total of 100 respondents. The research results indicate that employee satisfaction falls into the category of less satisfied. Motivation falls into the less high category, communication falls into the less good category, leadership falls into the less good category. Motivation affects employee satisfaction, communication affects employee satisfaction, leadership affects employee satisfaction, and motivation, communication, and leadership affects employee satisfaction at airline company.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-12-03 Direvisi: 2024-01-15 Dipublikasi: 2024-02-01 Kata kunci: <i>Motivasi;</i> <i>Komunikasi;</i> <i>Kepemimpinan;</i> <i>Kepuasan Kerja.</i>	Berkurangnya kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan dan juga mengurangnya produktivitas karyawan. Sebuah Perusahaan Penerbangan di Bandung belum maksimal dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada para karyawannya, dan juga kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan dan jumlah responden sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan termasuk ke dalam kategori kurang puas. Motivasi termasuk ke dalam kategori kurang tinggi, komunikasi termasuk ke dalam kategori kurang baik, kepemimpinan termasuk ke dalam kategori kurang baik, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, serta motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di Perusahaan Penerbangan.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan transportasi udara sampai saat ini sudah menunjukkan peningkatan, seiring dengan membaiknya pertumbuhan ekonomi nasional. Indikator pertumbuhan transportasi nasional dapat dilihat dari peningkatan jumlah penumpang pesawat udara, pergerakan lalu lintas penerbangan, dan semakin canggihnya peralatan yang digunakan untuk menunjang pemberian pelayanan penerbangan secara maksimal. Dalam mencapai pelayanan maksimal, peran sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan proses tersebut bahkan dapat disebut sebagai salah satu faktor pendukung terwujudnya keberhasilan suatu perusahaan maupun apapun itu dalam suatu Perusahaan (Mathis & Jackson, 2011).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya. Secara umum, kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari individu tersebut terhadap pekerjaannya. Para karyawan yang mempunyai sikap yang positif maka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya. Peneliti akan melakukan penelitian pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait banda udara yang bertembang di Kota Bandung. Perusahaan Penerbangan tersebut diduga terdapat fenomena kurangnya kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2016) "Kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis." Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan Perusahaan Penerbangan ini mendapati adanya fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja yaitu beberapa karyawan yang tidak melihat adanya peluang untuk berkembang, promosi jabatan, serta karyawan yang merasa tidak diakui atau dihargai atas kinerjanya menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Berkurangnya kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan juga mengurangi produktivitas karyawan. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi (Yunida, Evangelia 2022; Udin, 2023)

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Menurut Hasibuan (2017:143) "motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Pada Disamping indikasi kurangnya kepuasan karyawan, juga terdapat permasalahan lain yaitu terjadinya penurunan motivasi kerja pada karyawan yang disebabkan oleh kurangnya perkembangan karir, lingkungan tempat kerja yang tidak baik, kurang nyaman dengan pimpinan, sistem kerja yang kaku, pekerjaan yang tidak sesuai dengan passion, kurangnya apresiasi dan memiliki rasa bosan terhadap pekerjaan. Permasalahan tersebut menyebabkan karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Amrullah, et al (2019) serta Poniasih dan Dewi (2015) yang menyatakan bahwa pemberian motivasi menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan.

Menurut Arni (2016:4) "komunikasi adalah pertukaran verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku." Pada Perusahaan Penerbangan ini terdapat permasalahan pada hubungan komunikasi yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan komunikasi yang tidak terjalin dengan baik. Oleh karena itu, terjadinya tidak saling menerima pemahaman

yang tepat dan jelas. Karena adanya keterbatasan komunikasi, maka karyawan tidak memahami perintah tugas yang kurang tepat sasaran. Hal ini sejalan dengan penelitian Siregar dan Linda (2022) serta Sugiono dan Tobing (2021) yang menjelaskan bahwa komunikasi yang kurang baik menyebabkan kesalahpahaman saat menjalankan tugas.

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Menurut Rivai dan Sagala (2014:87) "Kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat untuk menggapai tujuan bersama." Dalam hal kepemimpinan pada Perusahaan Penerbangan didapati permasalahan bahwa beberapa karyawan merasa komunikasi antara atasan dan bawahan dinilai kurang dan sering terjadi salah penanggapan dalam komunikasi. Hal tersebut membuat karyawan merasa kurang dihargai atau dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan menghasilkan kegiatan kerjanya kurang efektif (Rita dan Setiawan, 2020; Astuti dan Iverizkinawati, 2018).

II. METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2018 : 15) metode kuantitatif dapat diartikan: "sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut Sugiyono (2019) metode verifikatif merupakan metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian dengan perhitungan statistika sehingga didapatkan hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Perusahaan Penerbangan dengan jumlah 100 karyawan. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling, yaitu siapa saja yang ada di perusahaan mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Setelah dilakukan perhitungan sampel dengan Metode Slovin, peneliti

mendapati sampel sebanyak 80 pegawai Perusahaan Penerbangan. Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer berupa perolehan data melalui kuesioner dan data sekunder berupa laporan-laporan yang tersedia pada Perusahaan. Setelah data dikumpulkan, kemudian peneliti menganalisis data tersebut yang dilakukan dengan beberapa tahap pengujian diantaranya: 1) uji validitas, 2) uji reliabilitas, 3) uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), 4) uji regresi linear berganda, 5) pengujian hipotesis (uji f dan uji t).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) "Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner". Hasil pengujian Validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Y	0,367 - 0,854	0,1966	Valid
X1	0,515 - 0,763		Valid
X2	0,547 - 0,705		Valid
X3	0,784 - 0,865		Valid

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa r_{hitung} dari setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Cronchbach's Alpha* yaitu suatu instrument pengujian yang dapat dikatakan realibel jika nilai *Cronchbach's Alpha* > 0,60. Pengujian pada penelitian ini menggunakan SPSS dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Y	0,833	0,60	Reliabel
X1	0,862		Reliabel
X2	0,724		Reliabel
X3	0,635		Reliabel

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronchbach's Alpha* pada setiap variabel lebih dari 0,60. Dengan demikian instrumen reliabilitas pada

penelitian yang digunakan masing – masing variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak (Fahmeyzan, dkk 2018). Kenormalan data dapat dilihat dari uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* berdasarkan nilai *Unstandarized Residual*.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogrov-Smirnov		
	Statistic	N	Sig.
Kepuasan Kerja	0,073	100	0,657

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3 dapat diketahui nilai Sig. > 0,05 (0,657 > 0,05) yang menyimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant)	4,335	1,360		3,187	0.002
X1	-0,127	0,068	-0,222	-1,858	0.066
X2	-0,083	0,091	-0,116	-0,909	0.366
X3	0,142	0,078	-0,198	1,831	0.070

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 dapat diketahui nilai Sig. X1 sebesar 0,066 (0,066 > 0,05), nilai Sig. X2 sebesar 0,366 (0,366 > 0,05), dan nilai Sig. X3 sebesar 0,070 (0,070 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas (Independent Variabel).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Motivasi (X1)		0,666	0,1502
Komunikasi (X2)		0,584	1,712
Kepemimpinan (X3)		0,815	1,227

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan nilai *Tolerance* untuk variabel X₁ sebesar 0,666 ; variabel X₂ sebesar 0,584 ; dan variabel X₃ sebesar 0,815 yang dimana lebih dari 0,1 , sedangkan VIF untuk variabel X₁ sebesar 1,502 variabel X₂ sebesar 1,712 dan variabel X₃ sebesar 1,227 yang dimana lebih kecil dari 10 artinya dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan juga kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Penerbangan. Adapun hasil dari pengujian regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,917	2,093		-,0916	0,362
X1	0,487	0,105	0,291	4,630	0,000
X2	0,560	0,140	0,296	4,012	0,000
X3	1,138	0,119	0,541	9,530	0,000

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebesar $Y = -1,917 + 0,487x_1 + 0,560x_2 + 1,138x_3$. Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar -1,917 dapat diartikan jika nilai Motivasi (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kepemimpinan

(X₃) bernilai 0, maka nilai Kepuasan karyawan (Y) sebesar -1,334 dan bersifat negatif yang berarti apabila variabel Motivasi (X₁), Komunikasi (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) sama dengan nol (0) maka nilai Kepuasan karyawan mengalami menurun sebesar -1,334.

b) Nilai variabel Motivasi (X₁) memiliki koefisien (*b*₁) regresi sebesar 0,487 artinya jika variabel Motivasi (X₁) mengalami peningkatan sementara variabel Komunikasi (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) konstan/tetap maka Kepuasan karyawan akan meningkat sebesar 0,487.

c) Nilai variabel Komunikasi (X₂) memiliki koefisien (*b*₂) regresi sebesar 0,560 artinya jika Komunikasi (X₂) meningkat sementara Motivasi (X₁) dan Kepemimpinan (X₃) konstan/tetap maka Kepuasan karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,560.

d) Nilai variabel Kepemimpinan (X₃) memiliki koefisien regresi (*b*₃) sebesar 1,138 artinya jika Kepemimpinan (X₃) meningkat sementara Motivasi (X₁) dan Komunikasi (X₂) konstan/tetap maka Kepuasan karyawan mengalami peningkatan sebesar 1,138.

e) Bila seluruh variabel bebas mengalami perubahan secara serentak (simultan) satu satuan maka Kinerja akan berubah sebesar 0,487 + 0,560 + 1,138 sama dengan 2,185 satu skala.

5. Uji Hipotesis

a) Uji F

Menurut Sugiyono (2019 : 285) Uji F digunakan untuk: “Menguji apakah koefisien korelasi dapat digeneralisasikan atau tidak, serta menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent atau terikat”.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2815,917	3	938,639	95,044	0.000
Residual	948,083	96	9,876		
Total	3764,000	99			

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 95,044 lebih besar dari F_{tabel} 2,70 atau $95,044 > 2,70$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Kepuasan karyawan (Y) Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b) Uji t

Uji hipotesis parsial adalah pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan pada hasil uji t pada Tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dalam variabel motivasi, diperoleh nilai signifikansi yaitu $4,630 < 0,05$ dengan demikian motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan (Y).
- 2) Dalam variabel komunikasi, diperoleh nilai signifikansi yaitu $4,012 < 0,05$ dengan demikian komunikasi (X_2) berpengaruh positif juga terhadap kepuasan karyawan (Y).
- 3) Dalam variabel kepemimpinan, diperoleh nilai signifikansi yaitu $9,530 < 0,05$ dengan demikian motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan PT XYZ

Motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan (Y) didukung oleh hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi (X_1) menunjukkan t hitung = 4,630 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan $4,630 > 1,985$ dan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hera Dzaki Astuti (2015), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan PT XYZ

Komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan (Y) didukung hasil pengujian diperoleh nilai t

untuk variabel Komunikasi (X_2) menunjukkan t hitung = 4,012 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan $4,041 > 1,985$ dan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sejalan dengan penelitian terdahulu Diasmoro (2017), komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan PT XYZ

Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan (Y) didukung hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan (X_3) menunjukkan t hitung = 9,530 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan $9,530 > 1,985$ dan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sejalan dengan penelitian terdahulu Cetin et al (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan temuan Tondok dan Andarika (2004) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan menggunakan gaya transaksional oleh karena itu pemimpin yang dapat memotivasi karyawan dalam kegiatan sehari-hari dapat tercipta kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan PT XYZ

Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan (Y) didukung hasil Fhitung sebesar 95,044 lebih besar dari F_{tabel} 2,70 atau $95,044 > 2,70$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor dibalik keberhasilan suatu perusahaan. Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, menurun atau meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan. Dengan

hubungan komunikasi yang baik, meningkatnya motivasi kerja, dan kepemimpinan yang baik akan membuat perusahaan mencapai tujuan.

B. Saran

Saran yang dapat disampaikan yaitu sebaiknya perusahaan lebih memerhatikan kembali terkait faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan, seperti motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan. Dengan memberikan kepuasan kerja pada paryawan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Pemberian motivasi kepada karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan mendapatkan dorongan yang membuat mereka bekerja dengan maksimal. Selain itu, komunikasi yang lebih terarah akan membuat karyawan lebih paham apa yang harus mereka kerjakan. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain selain dari Motivasi, Komunikasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain seperti analisis jalur agar informasi yang diperoleh lebih bervariasi serta dapat lebih lengkap dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Arni, M. (2016). *Komunikasi Organisasi, Edisi 1, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Astuti, H. D. (2015). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Chitose International tbk) . *E-proceeding of Management, Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Unversitas Telkom*.
- Diasmoro, O. (2017). HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGANKEPUASAN KERJA KARYAWAN DEWASA AWAL BAGIAN PRODUKSI PT. GANGSAR TULUNGAGUNG. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Fahmeyzan, D. d. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi dengan menggunakan Skewness dan Kurtosis". *Jurnal Varian 2*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- L. Mathis, R., & H. Jackson, J. (2011). *Human Resources Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.