

***THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMMUNICATION AND JOB STRESS
ON JOB SATISFACTION OF PT EMPLOYEES. HONORIS INDUSTRY***

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HONORIS INDUSTRY**

Ghea Nurhalimatuzzahroh¹, Sri Harini², Chandra Ayu Pramestidewi³

Universitas Djuanda^{1,2,3}

ghea.nurhalimatuzzahroh@unida.ac.id¹, sri.harini@unida.ac.id², candra.ayup@unida.ac.id³

ABSTRACT

The development of technology is very rapid, so competition is getting tougher, every management activity in the company on product quality aims to get customer satisfaction. aims to get customer satisfaction. The company of course must have human resources with different backgrounds, this requires the company to have high performance motivation and good communication. The company must have high performance motivation and good communication so that there is no job stress so that employee job satisfaction increases so that they focus on work and company goals are achieved by producing quality product quality. This study aims to determine the effect and response of motivation, communication and job stress on job satisfaction with a case study at pt honoris led. The sample size is 124 people. The independent variables used in this study are the influence of motivation (X1), communication (X2), job stress (X3), while the dependent variable used is job satisfaction (Y). Descriptive research method, multiple linear analysis in this study used a non-probabilty sampling approach technique with saturated samples. Based on the results of hypothesis testing (F Test) motivation (X1) communication (X2) and work stress (X3) simultaneously have a positive and significant influence on job satisfaction at PT Honoris Industry. Partial hypothesis testing (t Test) regarding motivation, communication and work stress on job satisfaction at PT Honoris Industry, it can be concluded: Motivation (X1) has a positive and significant influence on job satisfaction at PT Honoris Industry. Communication (X2) has a positive and significant influence on job satisfaction at PT Honoris Industry. Work stress (X3) has a positive and significant influence on job satisfaction at PT Honoris Industry. My obstacle is that it is difficult for me to obtain data within the company and there are obstacles in finding respondents who match the research criteria. so that I can get authentic data by using data collection methods such as interviews, questionnaires, and observations within the company.

Keywords: *motivation, communication, job stress, job satisfaction.*

ABSTRAK

Perkembangan teknologi sangat pesat sehingga persaingan semakin ketat, setiap kegiatan manajemen pada perusahaan terhadap kualitas produk bertujuan untuk mendapatkan kepuasan pelanggan. Perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia dengan latar belakang yang berbeda-beda, hal ini menuntut perusahaan untuk memiliki motivasi kinerja yang tinggi dan komunikasi yang baik. Perusahaan harus memiliki motivasi kinerja yang tinggi dan komunikasi yang baik agar tidak terjadi stres kerja sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat sehingga fokus dalam bekerja dan tujuan perusahaan tercapai dengan menghasilkan kualitas produk yang bermutu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan respon motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan studi kasus pada PT Honoris Led. Jumlah sampel sebanyak 124 orang. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi (X1), komunikasi (X2), stres kerja (X3), sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kepuasan kerja (Y). Metode penelitian deskriptif, analisis linier berganda dalam penelitian ini menggunakan teknik pendekatan non-probability sampling dengan sampel jenuh. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji F) motivasi (X1) komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industri. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) mengenai motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industri dapat disimpulkan: Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industri. Komunikasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industri. Stres kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industri. Kendala yang saya hadapi yaitu saya sulit untuk mendapatkan data dalam perusahaan dan terdapat kendala dalam mencari responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. sehingga saya bisa mendapatkan data yang autentik dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti wawancara, kuesioner, dan observasi dalam perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Stress Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi dan lembaga. Tanpa adanya SDM, maka sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Ketidakpuasan karyawan sering dituangkan dalam bentuk unjuk rasa, tingginya tingkat keluar masuk karyawan, cepat lelah, dan mudah bosan, serta pelatihan, motivasi, disiplin kerja yang rendah. Keberadaan manusia dalam perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan, (Elbadiansyah, 2019).

Setiap aktivitas pengelolaan dalam perusahaan terhadap kualitas produk yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan konsumen. Perusahaan tentu saja memiliki karyawan dengan mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, hal ini menuntut perusahaan harus memiliki motivasi kinerja yang tinggi serta komunikasi yang baik agar tidak terjadi stres kerja sehingga meningkatnya kepuasan kerja karyawan sehingga fokus terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan tercapai dengan menghasilkan kualitas produk yang bermutu.

Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya, yang dinilai sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan, (Afandi, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi 1) motivasi, 2) lingkungan kerja, 3) stres kerja, 4) komunikasi kerja dan 5) pengembangan karir, (Rivai, 2014). Indikator kepuasan kerja terdiri dari: 1) pekerjaan, 2) upah/gaji, 3) promosi, 4) pengawasan, dan 5) rekan kerja, (Afandi, 2018).

Motivasi sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih produktif. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi terdiri dari: 1) kebutuhan akan prestasi, 2) kebutuhan akan afiliasi, 3) kebutuhan kompetensi, dan 4) kebutuhan akan kekuasaan, (Hasibuan, 2017).

Komunikasi merupakan faktor penting dalam perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas. Indikator komunikasi terdiri dari: 1) kemudahan memperoleh informasi, 2) intensitas komunikasi, 3) efektivitas komunikasi, 4) tingkat pemahaman pesan, dan 5) perubahan sikap. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek komunikasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, (Wibowo 2017).

Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis akibat dari tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menuntut permintaan psikologis dan fisik yang berlebihan. Stres merupakan respon ketika seseorang mengalami tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Indikator yang mempengaruhi stres kerja meliputi: 1) tuntutan kerja, 2) tuntutan peran, 3) tuntutan antar pribadi, 4) struktur organisasi, dan 5) kepemimpinan organisasi, (Afandi, 2018).

Persaingan dalam dunia bisnis juga dihadapi oleh perusahaan swasta di Indonesia, termasuk PT. Honoris Industry, yang bergerak di bidang jasa Lampu LED. Dengan pesatnya perkembangan kebutuhan masyarakat akan Lampu LED, perusahaan ini berinovasi dengan menawarkan berbagai jenis produk dan telah terdaftar dalam ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, dan ISO 45001:2018. Sebagian besar produknya diekspor ke negara-negara seperti Jepang, Amerika Serikat, Eropa, Timur Tengah, dan negara-negara ASEAN lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, penelitian verifikatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji dan memverifikasi kebenaran atau validitas suatu teori atau hipotesis.

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Honoris Industry. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan bantuan program Statistical Packager For Social Sciences (SPSS) versi 25. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pendekatan *non probability sampling*, dengan jenis pengambilan sampel jenuh yang menghasilkan sampel sebanyak 124 responden. Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap variabel dependen, uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua data dinyatakan valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data yang diperoleh tidak mengalami prinsip normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

KARAKTERISTIK KARYAWAN

Bahwa mayoritas karyawan pada PT Honoris Industry didominasi oleh laki-laki, yaitu laki-laki sebanyak 78 atau sebesar 63% dan perempuan sebanyak 46 atau sebesar 37%. Hal ini mencerminkan bahwa lapangan pekerjaan masih banyak yang mencari kandidat laki-laki. Dengan demikian, informasi ini dapat menjadi panduan bagi kebijakan atau strategi bisnis yang mempertimbangkan aspek demografi dalam dunia kerja.

HASIL ANALISIS JALUR REGRESI LINEAR BERGANDA PERSAMAAN PERTAMA

Berdasarkan hasil tabel 4.25 hasil pengolahan data terdapat pada tabel *coefficients* (α) menunjukkan bahwa model persamaan regresi linear berganda untuk memperkirakan kepuasan kerjaji PT Honoris Industry $Y = 3.193 + 0,425 X_1 + 0.563 X_2 + -0.064 X_3 + \varepsilon$ Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstan sebesar 2,379, artinya pada Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3) = 0 maka Kepuasan Kerja 3.193
2. Koefisien regresi Motivasi (X_1) = 0,425, artinya apabila Motivasi (X_1) semakin tinggi, maka akan tinggi pula Kepuasan Kerja (Y).
3. Koefisien regresi Komunikasi (X_2) = 0,563, artinya apabila Komunikasi (X_2) semakin baik, maka akan diikuti dengan peningkatan Kepuasan Kerja yang sangat baik.
4. Koefisien regresi Stres Kerja (X_3) = - 1,790 artinya apabila Stres Kerja (X_3) semakin rendah, maka akan diikuti dengan peningkatan Kepuasan Kerja (Y) yang tinggi.

HASIL KOEFISIEN KORELASI DAN PENENTUAN PERSAMAAN

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (motivasi, komunikasi, dan stres kerja). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi lebih baik dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Dalam kasus ini, nilai R^2 sebesar 0,512 menunjukkan bahwa 51,2% variasi dalam kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam motivasi, komunikasi, dan stres kerja. Sisanya, 48,8% variasi dalam kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

HASIL ANALISIS JALUR REGRESI LINEAR BERGANDA PERSAMAAN KEDUA

dapat dilihat bahwa R sebesar 0,716 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3) dengan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) memiliki korelasi yang termasuk kategori kuat (0,60-0,765).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi sebesar 3,990 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,658 ($3,990 > 1,658$) dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang artinya secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel Komunikasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,662 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,658 ($4,662 < 1,658$) dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih besar dari 0,05 ($0,00 > 0,05$). Maka dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang artinya secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. pada PT Honoris Industry.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel Stres Kerja sebesar 4,693 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,658 ($4,693 > 1,658$) dan nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Maka dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak yang artinya secara parsial Stres Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Honoris Industry.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industry, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan konsumen mengenai motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industry, dapat disimpulkan:
 - b. Motivasi (X_1) pada PT Honoris Industry menunjukkan rata-rata penilaian dengan kategori tinggi. Indikator yang memiliki penilaian tertinggi adalah karyawan butuh atas prestasi dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan indikator

pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah pengambilan resiko. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Honoris Industry masih belum berani untuk mengambil resiko dalam setiap keputusan padahal untuk mendapatkan prestasi harus berani menghadapi resiko.

- c. Komunikasi (X_2) pada PT Honoris Industry dinilai tinggi Indikator yang memiliki penilaian tertinggi adalah saya mampu menangani situasi ketika orang lain tidak memahami ide dan gagasan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah minta umpan balik pesan diterima dengan jelas. Hal ini menunjukkan karyawan masih ragu dalam meminta informasi kembali, seharusnya setelah menerima agar pesan dapat dipahami dengan jelas dan komprehensif.
- d. Stres kerja (X_3) pada PT Honoris Industry dinilai menarik Indikator yang memiliki penilaian tertinggi adalah karyawan merasa bahagia kerja di perusahaan. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah adalah tekanan yang berbeda-beda dari setiap orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan tekanan yang berbeda beda sesuai individu ini akan menjadi salah satu kecemburuan sosial atau ada yang dibeda bedakan. Seharusnya perusahaan memberikan tekanan kerja sesuai dengan jabatan dan kemampuan seseorang.
- e. Kepuasan kerja (Y) pada PT Honoris Industry tergolong puas. Indikator yang memiliki penilaian tertinggi adalah kenyamanan di tempat kerja. Sedangkan indikator pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah bertanggung

jawab. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT Honoris Industry ini masih ada yang belum memiliki tanggung jawab atas segala tugas yang diberikan kepada dirinya sendiri.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji F) motivasi (X_1) komunikasi (X_2) dan stres kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industry.
3. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) mengenai motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industry, dapat disimpulkan:
 - a. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industry.
 - b. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industry.
 - c. Stres kerja (X_3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industry.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran untuk beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai motivasi, indikator dengan nilai terendah yaitu pengambilan resiko. Hal ini perlu adanya perhatian individual dengan memahami untuk menuju kesuksesan dan mencapai target yang diinginkan harus berani dalam pengambilan resiko yang akan dihadapi maka dari itu sarannya perusahaan PT Honoris Industry harus memberikan pelatihan dan kegiatan yang membangun keberanian dalam leadership untuk

karyawan lebih maju dan berkembang karna hasilnya akan dirasakan juga oleh perusahaan tersebut.

2. Tanggapan karyawan pada PT Honoris Industry dengan indikator penilaian terendah yaitu meminta umpan balik pesan atau informasi agar dapat diterima dengan jelas dan paham. Hal ini perlu adanya perhatian kepada seluruh karyawan untuk lebih baik bertanya dan berani mengungkapkan apa yang sedang dirasakan dan dirasa kurang paham atas segala penyampaian informasi yang diterima dan tidak usah malu.
3. Tanggapan konsumen terhadap promosi pada PT Honoris Industry dengan indikator penilaian terendah yaitu tekanan yang berbeda. Hal ini perlu adanya perhatian individual kepada konsumen supaya cepat dalam menanggapi keluhan. Hal yang dapat dilakukan PT Honoris Industry Seharusnya perusahaan memberikan tekanan kerja sesuai dengan jabatan dan kemampuan seseorang
4. Tanggapan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT Honoris Industry dengan indikator tanggung jawab. Hal ini perlu adanya tindakan perusahaan kepada karyawan, karena tanggung jawab adalah salah satu moral paling penting dari segalanya, dasar bekerja adalah tanggung jawab, maka dari itu saran peneliti untuk membuat suatu panismen kepada karyawan yang tidak mau bertanggung jawab atas segala yang sudah diamanahkan kepadanya.

Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dan referensi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak peneliti ambil di penelitian kali ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- . (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke Dua Belas). Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Amir Hamzah. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research & Development*. Jakarta. Literasi Nusantara Abad.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Astuti. (2018). *Buku komunikasi*. Yogyakarta. Rohima Press.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>.
- Damayanti, A., Arifin, R., & Rahmawati. (2023). *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 12(01), 510–518.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publising Service.
- Dwiarti, R., & Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(2), 157.
<https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i2.638>.

- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo *Engineering. Jesya*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Gemina, D., Samsuri, & Salma, S. M. (2021). Kinerja Karyawan Pt Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin Dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida*, 7, 22–32. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/4358>.
- Ghozali. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta. Universitas Diponegoro.
- Hartanto, E., & Wibowo, P. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Dian Bangsa School). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Volume 2(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1666>.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta. PT Bumi Aksara.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Makkira, M. Syakir, Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR0*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Mario, H., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syahwaluddin. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Pendidikan Tambusai*, 6(1), 15659–15664. <http://repository.bakrie.ac.id/id/eprint/5940%0Ahttp://repository.bakrie.ac.id/5940/1/00.Cover.pdf>
- Nofrion. (2016). *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Luthans, Fred. (2018). *Perilaku Organisasi* (10th ed). Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Bintoro dan Daryanto. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit Gaya Media.
- _____, P. S. dan J. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13,). Yogyakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (33rd ed.). Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke 3). Jakarta. Prenadamedia Group
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yasa, I Gede Redita, and A A Sagung Kartika Dewi. 2019. “Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Udayana , Bali ,
Indonesia.” *E-Jurnal Manajemen*
Unud, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 –
1229 8(3): 1203–29.

Zubaidah, L., & Dwijanto, A. (2013).
Pengaruh Faktor Komunikasi,
Kepribadian Ekstraversi, Dan
Kepribadian Ketelitian Terhadap
Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmu*
Manajemen, 1.
[https://ejournal.unesa.ac.id/index.
php/jim/article/view/1491](https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/1491).