

Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Laba Penjualan Buah Di Brastagi Supermarket Rantauprapat

SriAyla^{1*}, Mhd.Amin², MidrawatiHasibuan³, WindaAniva⁴

¹²³Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Email: 1aylaaza11@gmail.com, 2Mhd.Amin1111@gmail.com, 3Midrawati986@gmail.com, 4Winda.124@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian lapangan (*Field research*), data primer di peroleh dari wawancara dan angket/kuesioner sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen penelitian lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 35 responden yang disetujui pihak Brastagi Supermarket Rantauprapat. Analisa penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji t, uji f dan koefisien determinasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, motivasi dan komunikasi kerja berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan laba penjualan di Brastagi Supermarket Rantauprapat. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan secara regresi yang menunjukkan bahwa tingkat uji t, t_{Hitung} pada variabel motivasi sebesar $18.518 > 2.036$. Menandakan bahwa $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ menandakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil Uji f menunjukkan f_{Hitung} (195.058) $> f_{Tabel}$ (3.280) yang artinya Variabel motivasi dan komunikasi kerja secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan Koefisien Determinasi sebesar 0.924 yang artinya motivasi dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 92.4% sedangkan sisanya 7.6% dapat dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi , Komunikasi Kerja , Kepuasan Kerja

Abstract

This research is classified as field research, primary data obtained from interviews and questionnaires while secondary data obtained from other research documents. The method used in this research is a quantitative method that uses a sample of 35 respondents approved by the Brastagi Supermarket Rantauprapat. Research analysis uses coefficient of determination test, f test, and t test

The results of this study indicate that motivation and work communication have a simultaneous effect on job satisfaction in increasing sales profit at Brastagi Supermarket Rantauprapat. Indicating that $t_{Count} > t_{Table}$ indicates that motivation has a significant effect on job satisfaction. The results of the f test show f_{Count} (195.058) $> f_{Table}$ (3.280) which means that motivation and work communication variables simultaneously have an influence on job satisfaction. And the coefficient of determination is equal to 0.924 which means that motivation and work communication affect job satisfaction by 92.4% while the remaining 7.6% can be influenced by other factors outside of this research variable

Keywords: Motivation, Work Communication , Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perusahaan secara umum dibangun bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar dan khalayak, baik itu perusahaan manufaktur, perusahaan perdagangan, maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa/pelayanan. Dalam persaingan bisnis sekarang ini, perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya. Kecenderungan perubahan lingkungan, sosial, demografis, teknologi dan sebagainya memaksa perusahaan untuk berinovasi dan berkreativitas serta memilih strategi bisnis yang tepat agar mampu mengantisipasi ancaman-ancaman yang akan terjadi dan bijak memilih peluang sebagai dampak dari perubahan lingkungan.

Strategi sumber daya manusia adalah salah satu strategi yang dapat mendukung pengimplementasian strategi perusahaan, strategi yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu menyatukan persepsi cara pandang antara karyawan dengan pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berbagai bentuk keberhasilan aktifitas dalam pengelolaan perusahaan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional, sarana ataupun prasarana yang baik, melainkan juga ditentukan dari kegiatan pendayagunaan karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan dan kemajuan organisasi ataupun perusahaan. Agar dapat mencapai kemampuan maksimal serta memiliki sikap yang profesional, setiap perusahaan memiliki bagian pengelolaan karyawan, para pengelola karyawan ini melaksanakan program pelatihan, keahlian, pengembangan, dan pemeliharaan. Dalam melakukan pemberdayaan sumber daya manusia faktor faktor emosi dan psikologi juga perlu dipertimbangkan khususnya motivasi.

Setiap karyawan senang dimotivasi karena dengan adanya motivasi akan membuat karyawan semangat, merasa dihargai dan diperhatikan kinerjanya. Dengan adanya motivasi yang jelas dalam suatu perusahaan akan

menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang dapat diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi yang baik tentunya akan memberikan dampak yang baik pula pada kemajuan perkembangan perusahaan. Didalam perusahaan sendiri motivasi dibutuhkan sebagai alat untuk mendorong karyawan agar memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam membangun perusahaan tempatnya bekerja. Faktor-faktor tersebut bisa dimunculkan manakala komunikasi antara perusahaan dan karyawannya terjalin dengan baik. Perusahaan dalam memberikan motivasi harus selalu menekankan pola komunikasi dan penyampaian yang elegan.

Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja, karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang. Interaksi yang baik antar karyawan akan menghasilkan komunikasi efektif. Didukung hasil wawancara dengan beberapa karyawan, menyatakan bahwa jika ada komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja, salah satu karyawan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atasan maka karyawan tersebut akan saling menyalahkan. Permasalahan tersebut tidak hanya mengakibatkan adanya konflik yang berkepanjangan antar sesama karyawan tetapi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang menurun juga berdampak langsung pada kinerja dan performa perusahaan. Menurut Apriani (2012:76), kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang bergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dan apa yang mereka peroleh dari hasil pekerjaannya. Seseorang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat hasil yang paling sedikit. Sedangkan orang yang merasa paling puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkan lebih. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan serta tanggung jawab lainnya.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Peningkatan motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja oleh perusahaan, diharapkan dapat menambah baik performa serta komitmen pada diri karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan untuk dapat menganalisa pengaruh motivasi, komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan dalam meningkatkan laba penjualan perusahaan. Harapannya penelitian ini mampu meningkatkan motivasi kerja serta dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan bergairah lagi dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Laba Penjualan Buah di Brastagi Supermarket Rantauprapat”.

2. PEMBAHASAN

Responden yang menjadi sampel penelitian ini ada sebanyak 35 orang sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh pihak Brastagi Supermarket. Penyajian data responden bertujuan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri yang meliputi jenis kelamin, umur dan lamanya bekerja.

Analisis Deskriptif adalah hasil penelitian yang menggambarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan skala likert 1-5. Melalui rumusan indikator-indikator yang telah di pilih diharapkan peneliti dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Mptivasi, Komunikasi kerja dan kepuasan kerja dalam peningkatan laba penjualan. Untuk melihat tingkatan perilaku karyawan terhadap indikator-indikator yang ditanyakan, dapat disusun kelas dengan menggunakan Jarak Interval.

Cara menentukan panjang interval kelas menurut sugiono (2012: 36) dapat menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terrendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ \text{Panjang kelas} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Berikut ini adalah tabel skala likert menggunakan hasil interval kelas 0,8 yang dapat disimpulkan berdasarkan rata-rata jawaban responden:

Tabel 2.1 Interval Kelas Dalam Skala Likert

No	Interval Kelas	Keterangan
1	4,3 ≤ 5,0	Sangat Baik
2	3,5 ≤ 4,2	Baik
3	2,9 ≤ 3,4	Cukup Baik
4	1,9 ≤ 2,6	Kurang Baik
5	1,0 ≤ 1,8	Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiono

2.1 Uji Validitas

Menurut Wiratna Sujarweni dalam bukunya Statistik dan penelitian (2012:23), Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan indikator-indikator dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu Variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Dia juga menyebutkan bahwa Uji Validitas sebaiknya dilakukan pada setiap indikator pertanyaan. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r_{Tabel} dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r_{Tabel} < r_{hitung}$ maka valid.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap skor variabel indikator secara statistik, hasil dari korelasi tersebut dinamakan korelasi *Product moment* (r_{hitung}). Dengan membandingkannya dengan r_{tabel} didapat dengan menggunakan tabel *r product moment* yaitu menentukan n (sampel) = $35-2 = 33$ dengan $sig. \alpha = 0,05$ sehingga didapat r_{tabel} sebesar 0,333 Ketentuannya apabila nilai r_{hitung} lebih besar dibanding r_{Tabel} maka indikator atau kuesioner dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi	X1.1	0.640	0.333	0.05	Valid
	X1.2	0.619	0.333	0.05	Valid
	X1.3	0.488	0.333	0.05	Valid
	X1.4	0.687	0.333	0.05	Valid
	X1.5	0.697	0.333	0.05	Valid
Komunikasi Kerja	X2.1	0.721	0.333	0.05	Valid
	X2.2	0.754	0.333	0.05	Valid
	X2.3	0.790	0.333	0.05	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0.537	0.333	0.05	Valid
	Y.2	0.641	0.333	0.05	Valid
	Y.3	0.674	0.333	0.05	Valid
	Y.4	0.717	0.333	0.05	Valid
	Y.5	0.673	0.333	0.05	Valid
	Y.6	0.659	0.333	0.05	Valid

Sumber: Peneliti, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibanding nilai r_{Tabel} , hal ini menunjukkan indikator dari variabel Motivasi (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk melihat tingkat keakuratan indikator dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Uji Reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Alpha Cronbach's* variabel standar 0.60 Jika nilai *Alpha* Kurang dari 0.60 maka kuesioner dinyatakan *Unreliabel*/tidak reliabel, jika lebih dari 0.60 maka dinyatakan *Reliabel*.

Tabel 2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
----------	-------------	------------

Motivasi (X1)	0.674	Reliabel
Komunikasi Kerja (X2)	0.620	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.728	Reliabel

Sumber: Peneliti, data diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas, hasil uji reabilitas memperlihatkan nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0.6 , kondisi ini menunjukkan bahwa indikator dari variabel Motivasi (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid dan reliabel sebagai alat ukur variabel penelitian.

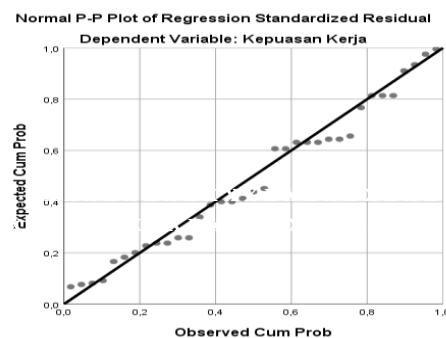
2.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen ataupun besaliknya mempunyai ikatan distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas diujikan pada masing-masing variabel penelitian yang meliputi Motivasi, komunikasi kerja dan kepuasan kerja.

Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *One sample Kolmogorov-Smirnov*, yang menyatakan :

- variabel terdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 atau (*Sig*) $> \alpha = 0.05$.
- angka signifikansi (*Sig*) $< \alpha = 0.05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal.

Berikut ini adalah pengujian normalitas teknik analisis *One sample Kolmogorov – Smirnov* menggunakan program SPSS .Metode yang digunakan adalah pengujian secara visual dengan gambar normal *Probability plot/P-plot*.



Gambar 2.2.1
P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 *scatter plot* (titik) terlihat mengikuti disepanjang garis diagonal grafik. Hal ini menunjukkan bahwa residual data terdistribusi normal. Untuk lebih memastikan dapat dilakukan uji statistik seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2.2.2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,57111136
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,067
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai Signifikansi variabel bebas lebih kecil dari 0,05. Hal ini mendukung hipotesis yang dikemukakan “Bahwa Motivasi dan Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan laba penjualan di Brastagi Supermarket Rantaupraptat”.

Motivasi(X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikan variabel Motivasi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah Motivasi.

Komunikasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji t dimana nilai signifikan variabel Komunikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah Komunikasi.

Motivasi dan Komunikasi akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dihasilkannya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi dan Komunikasi maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga berdampak baik bagi penjualan perusahaan. Maka dari itu sarannya perusahaan harus meningkatkan Motivasi dan terus menjaga Komunikasi kerja yang baik demi terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

“Bahwa variabel Motivasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)” pada karyawan Brastagi Supermarket Rantaupraptat. Hal ini dapat dilihat dengan F_{Hitung} sebesar 195.058 dengan nilai signifikan sebesar 0.001 yang lebih kecil dari α (0,05), Bahwa dari hasil uji F (simultan) diperoleh keterangan bahwa dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) perlu adanya Motivasi(X1), dan Komunikasi Kerja (X2) agar tercipta rasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian diketahui bahwa Motivasi (X1), Komunikasi Kerja (X2) mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan Brastagi Supermarket Rantaupraptat. Variabel tersebut mempunyai tingkat kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan laba penjualan. Variabel Berdasarkan dari hasil analisis penelitian diketahui bahwa Motivasi (X1), Komunikasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 92,4 % sedangkan sisanya 7,6 % dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian ini

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai tujuan hipotesis awal yang dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi, maka dapat ditarik kesimpulan, Hasil analisis uji T untuk variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai tHitung sebesar 18.518 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Jadi nilai t_{Hitung} (18.518) > t_{Tabel} (2.036) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,001 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Hasil analisis uji T untuk variabel Komunikasi Kerja(X2) diperoleh nilai nilai t_{Hitung} (3.237) > t_{Tabel} (2.036) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,003 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa Komunikasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) di Brastagi Supermarket Rantaupraptat.

Hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 195.058 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi nilai F_{Hitung} (195.058) > F_{Tabel} (3.28) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.001 dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, Artinya bahwa variabel Motivasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara simultan (bersama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) di Brastagi Supermarket Rantaupraptat. Hasil Koefisien Determinan dari analisis penelitian diketahui bahwa Motivasi (X1), Komunikasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 96,1 % . serta variabel Motivasi (X1) dengan nilai koefisien β (beta) sebesar 0.918 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel lain, menjadikan Motivasi menjadi variabel dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, Duwi dan Witjaksono Eko Hartoyo (2012). Pengaruh Motivasi, kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Jurna Mahasiswal QMAN,1(4), hal 76-86
- Arifin,Tahir. (2012). Prilaku Organisasi, Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, Suharsimi. (2012) prosedur penelitian: Suatu pendekatan Praktik. Rineka Cipta: Jakarta.
- Andyani, I Gusti Dewi. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PPILN di Bali. E-Jurnal Manajemen, Vol 8 (1), 29 halaman. Tersedia : (<http://ojs.unud.ac.id>) (20 Februari 2022).
- Buku Panduan Universitas Al-washliyah Labuhan Batu.
- Danang, Sunyuto (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS
- Dino, A Vallet.(2019). Pengaruh Motivasi Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi (Online), 97 halaman. Tersedia: (<http://repository.uinjambi.ac.id>) (08 Maret 2022).
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012).Managemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPPEE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). Managemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- <http://portaluniversitasquality.ac.id.55555/174/4/BAB%20II.pdf>
- <http://repository.ump.ac.id/4637/3/PRASETIYO%20BAB%20II.pdf>
- islami, Faizal Alam. (2012). Analisis Pengaruh Hard Skill Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan PT. Bumi Putra Semarang (Online), 61 halaman. Tersedia: (<http://eprint.undip.ac.id>) (20 Februari 2022).
- Jatmika, Dodik, dkk. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementrian Agama di Jombang (Online), 13 halaman. Tersedia: (<http://eprintd.unser.ac.id>) (01 Maret 2022).
- Mulyana. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV Makasar (Online), 79 halaman. Tersedia: (<http://digilibadmin.unismuh.ac.id>) (22Februari 2022).
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2012). Psikologi Industry dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Saputra, Eka Ade. (2018). Analisis Kominukasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Putra Semi Mandiri Nganjuk E-Jurnal Manajemen, 13 halaman. Tersedia: (<http://simki.inpkediri.ac.id>)
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). Pemgaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol 2 (1) Tersedia: (<http://journal.unimal.ac.id>) (Maret 2022)
- Sudarso, Aden Prabowo, dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Unggul Abadi Jakarta Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 3(1) 6 halaman. Teredia: (<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE>) (01 Maret 2022).
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V Wiratna. (2012). Statistik dan Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Winata, Hartriansyah. (2019). Perngaruh Komunikasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan.(Online). 152 halaman. Tersedia: (<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle>) (01 Maret 2022)
- www.youtube.com/sahid_raharjo