



## Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pelindo Jasa Maritim Makassar

Riska Panimba, Kordiana Sambara, Djusniati Rasinan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

[riskapanimba@gmail.com](mailto:riskapanimba@gmail.com), [ksambara86@gmail.com](mailto:ksambara86@gmail.com), [djusniatirasinan70@gmail.com](mailto:djusniatirasinan70@gmail.com)

### Abstrak

*Komunikasi internal merupakan faktor krusial dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan di organisasi modern. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim Makassar, sebuah anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia yang bergerak di bidang jasa maritim. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan teknik sensus terhadap 40 karyawan tetap. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur yang mengukur lima dimensi komunikasi internal yaitu kejelasan informasi, keterbukaan, umpan balik, keteraturan informasi, dan hubungan interpersonal, serta lima dimensi kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi, dan hubungan dengan rekan kerja. Analisis data menggunakan koefisien korelasi Pearson, koefisien determinasi, dan uji t dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi internal berada pada kategori baik dan kepuasan kerja karyawan termasuk kategori tinggi. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,83 mengindikasikan hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel. Koefisien determinasi menunjukkan komunikasi internal berkontribusi sebesar 69,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 30,3% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Uji t membuktikan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung (9,03) lebih besar dari t tabel (1,30) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,10$ . Penelitian ini menegaskan pentingnya membangun sistem komunikasi internal yang efektif, transparan, dan partisipatif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam industri jasa maritim. Implikasi praktis mencakup pentingnya pengelolaan komunikasi dua arah, peningkatan mekanisme umpan balik, dan penguatan hubungan interpersonal sebagai strategi manajemen sumber daya manusia.*

*Kata Kunci:* Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Jasa Maritim, Korelasi Pearson, Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1. Latar Belakang

Dalam organisasi modern, komunikasi internal menjadi salah satu faktor kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan dalam menyampaikan informasi, menyelaraskan tujuan kerja, serta membangun hubungan interpersonal di lingkungan organisasi. Komunikasi yang berjalan secara efektif memungkinkan karyawan memahami kebijakan, prosedur, dan harapan organisasi secara jelas, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Sebaliknya, komunikasi internal yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, menurunkan kepercayaan terhadap pimpinan, serta berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan (Men & Bowen, 2017; Robbins & Judge, 2019).

Perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mengadopsi pola komunikasi yang terbuka dan dua arah. Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang transparan dan partisipatif berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja, motivasi, serta komitmen organisasi karyawan. Ketika karyawan merasa dilibatkan dan memperoleh umpan balik yang memadai, mereka cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Karanges et al., 2018).

Pada sektor jasa, khususnya industri maritim, efektivitas komunikasi internal memiliki peran yang semakin strategis mengingat tingginya kebutuhan koordinasi antarunit kerja dan ketepatan informasi dalam mendukung operasional. Perusahaan jasa maritim dituntut untuk menjaga kelancaran arus informasi agar setiap aktivitas kerja dapat berjalan sesuai standar keselamatan, efisiensi, dan kualitas layanan. Dalam konteks ini, komunikasi internal

tidak hanya berfungsi sebagai sarana administratif, tetapi juga sebagai fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja karyawan.

Meskipun pentingnya komunikasi internal telah banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia, masih terdapat perbedaan temuan empiris terkait sejauh mana komunikasi internal memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya pada perusahaan jasa maritim di Indonesia. Sebagian penelitian menekankan bahwa aspek kejelasan informasi dan umpan balik memiliki pengaruh dominan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa keterbukaan dan hubungan interpersonal lebih menentukan tingkat kepuasan kerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan kajian empiris yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik organisasi yang diteliti.

Berdasarkan kondisi tersebut, kajian mengenai komunikasi internal dan kepuasan kerja karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim Makassar menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai peran komunikasi internal dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, sekaligus memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor jasa maritim di Indonesia.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan pengukuran variabel secara objektif dan sistematis serta menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik inferensial. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan kerangka teori dan temuan empiris terkini (Creswell & Creswell, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Pelindo Jasa Maritim Makassar. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menerapkan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Penggunaan teknik sensus bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris yang menyeluruh serta meminimalkan potensi bias sampling, sehingga hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi aktual organisasi secara lebih akurat (Sekaran & Bougie, 2024).

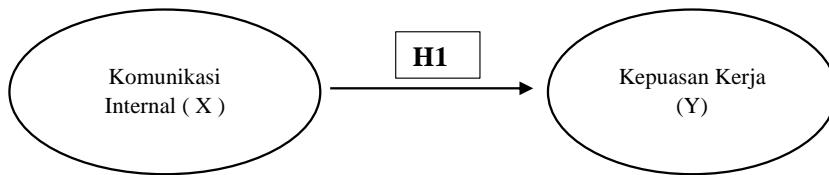
Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT Pelindo Jasa Maritim Makassar yang berlokasi di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan organisasi jasa maritim yang memiliki tingkat kebutuhan koordinasi internal yang tinggi, sehingga efektivitas komunikasi internal menjadi faktor penting dalam menunjang kepuasan kerja karyawan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama bulan Oktober hingga November, yang mencakup tahap penyebaran kuesioner, pengumpulan data, serta proses pengolahan dan analisis data penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator komunikasi internal dan kepuasan kerja yang dikembangkan dari kajian literatur mutakhir dan hasil penelitian terdahulu. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, yang memungkinkan responden mengekspresikan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan secara bertahap. Skala Likert digunakan karena dinilai efektif dalam mengukur persepsi, sikap, dan penilaian subjektif responden secara kuantitatif (Joshi et al., 2023).

Hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan teori komunikasi organisasi dan kepuasan kerja serta didukung oleh temuan empiris terkini. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo Jasa Maritim Makassar. Hipotesis ini mencerminkan asumsi bahwa komunikasi internal yang jelas, terbuka, dan didukung oleh umpan balik yang efektif mampu meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins et al., 2024).

Kerangka berpikir penelitian ini menempatkan komunikasi internal sebagai variabel independen yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Komunikasi internal dipahami sebagai proses pertukaran informasi dan interaksi organisasi yang mencakup kejelasan penyampaian pesan, keterbukaan komunikasi, konsistensi informasi, umpan balik, serta kualitas hubungan interpersonal. Kepuasan kerja dipandang sebagai respons afektif karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Hubungan antarvariabel diasumsikan bersifat

positif, di mana peningkatan kualitas komunikasi internal akan diikuti oleh peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual  
*Sumber: Konsep pribadi penulis, 2025*

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan analisis statistik. Data yang terkumpul terlebih dahulu dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis korelasi Pearson guna mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara komunikasi internal dan kepuasan kerja. Untuk mengetahui besarnya kontribusi komunikasi internal terhadap kepuasan kerja, digunakan analisis koefisien determinasi. Pengujian signifikansi pengaruh dilakukan melalui uji t dengan tingkat signifikansi tertentu. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik agar hasil analisis bersifat objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Field, 2023; Ghazali & Latan, 2024).

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dianalisis untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan yang menjadi subjek penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan tetap PT Pelindo Jasa Maritim Makassar. Distribusi karakteristik responden disajikan secara ringkas dalam satu tabel agar memudahkan pembacaan dan interpretasi data.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	42%
	Perempuan	23	58%
Usia	< 25 Tahun	5	13%
	25–35 Tahun	19	48%
	36–45 Tahun	13	33%
	> 45 Tahun	3	8%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	4	10%
	1–3 Tahun	18	45%
	4–6 Tahun	8	20%
	> 6 Tahun	10	25%

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan dengan rentang usia produktif 25–35 tahun serta masa kerja 1–3 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada

fase kerja aktif dan memiliki tingkat adaptasi yang relatif baik terhadap sistem dan pola komunikasi internal perusahaan.

### Hasil Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan, digunakan analisis korelasi Pearson, koefisien determinasi, dan uji t:

#### Uji Korelasi Pearson

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{34.992.000 - 34.572.800}{\sqrt{(34.464.000 - 34.105.600)(35.568.000 - 35.046.400)}}$$

$$r = \frac{419.200}{\sqrt{358.400 \times 521.600}}$$

$$r = \frac{419.200}{504.819}$$

$$r = 0,83$$

**Tabel 2.** Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	Nilai r	Kategori Hubungan
Komunikasi Internal – Kepuasan Kerja	0,83	Tinggi

Sumber: SPSS (2025)

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,83 menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara komunikasi internal dan kepuasan kerja karyawan.

#### Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,835^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,697 \times 100\%$$

$$Kd = 69,7\%$$

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.835 <sup>a</sup>	<b>0.697</b>	0.689	2.34989

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: SPSS (2025)

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi internal mampu menjelaskan 69,7% variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan 30,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

### Uji t

$$th = \sqrt{r \frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,83\sqrt{38}}{\sqrt{1-0,6889}}$$

$$t = \frac{0,83(6,16)}{\sqrt{0,3111}}$$

$$t = \frac{5,11}{0,56}$$

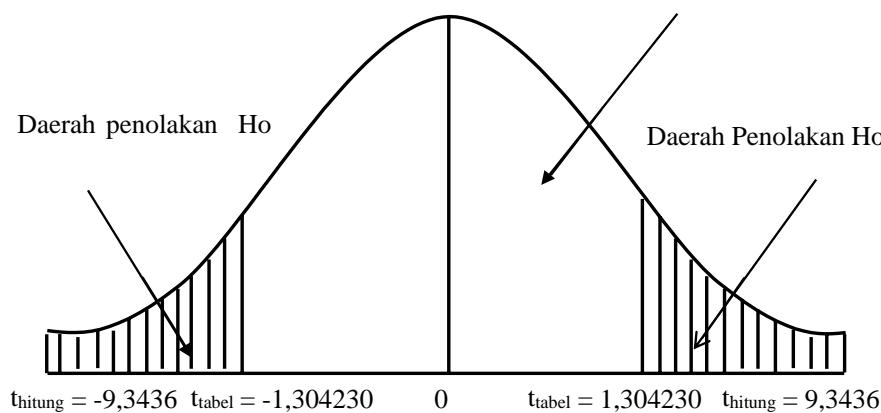
$$t = 9,03$$

**Tabel 4.** Hasil Uji t Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja

Keterangan	Nilai
t-hitung	9,03
t-tabel	1,30
$\alpha$	0,10
Keputusan	Hipotesis diterima

Sumber: SPSS (2025)

Daerah Penerimaan Ha



**Gambar 2.** Kurva Uji Signifikan

Sumber: Field, A. (2023)

Berdasarkan Tabel 3, nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-tabel, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Pembahasan

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5028>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo Jasa Maritim Makassar. Hubungan yang kuat antara kedua variabel menunjukkan bahwa kualitas komunikasi internal menjadi faktor dominan dalam membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Komunikasi yang jelas dan terbuka memungkinkan karyawan memahami kebijakan organisasi, tujuan kerja, serta ekspektasi pimpinan, sehingga mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian mutakhir yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Studi terbaru menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan komunikasi dua arah dan menyediakan mekanisme umpan balik yang memadai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Verčič, 2023; Men et al., 2023; Robbins et al., 2024).

Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada konteks sektor jasa maritim di Indonesia yang masih relatif jarang dikaji, khususnya terkait peran komunikasi internal terhadap kepuasan kerja. Temuan bahwa komunikasi internal menjelaskan hampir 70% variasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa pada organisasi dengan tuntutan koordinasi tinggi, komunikasi internal menjadi faktor yang sangat menentukan dibandingkan faktor lain seperti kompensasi atau lingkungan fisik kerja.

Implikasi praktis dari penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen PT Pelindo Jasa Maritim Makassar untuk mengembangkan strategi komunikasi internal yang lebih terstruktur dan berkelanjutan. Penerapan sistem komunikasi yang transparan, peningkatan kualitas umpan balik pimpinan, serta penguatan hubungan interpersonal antar karyawan dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori komunikasi organisasi dan kepuasan kerja yang menempatkan komunikasi internal sebagai antecedent utama dalam pembentukan sikap kerja karyawan. Penelitian ini juga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris terkini dalam konteks organisasi jasa maritim, sehingga dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya pada sektor dan variabel yang berbeda.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo Jasa Maritim Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kualitas komunikasi internal menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga tujuan penelitian yang telah dirumuskan dapat tercapai. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dinyatakan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi internal yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka miliki. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa komunikasi internal bukan hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen organisasi, khususnya pada sektor jasa maritim, untuk lebih memprioritaskan pengelolaan komunikasi internal yang terbuka, jelas, dan berkelanjutan. Peningkatan kualitas komunikasi melalui mekanisme umpan balik, kejelasan informasi, dan hubungan interpersonal yang baik diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari sisi teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dengan memberikan bukti empiris pada konteks perusahaan jasa maritim di Indonesia. Temuan ini mempertegas peran komunikasi internal sebagai determinan utama dalam membentuk sikap kerja karyawan serta mendukung relevansi teori komunikasi organisasi dalam konteks organisasi modern yang menuntut koordinasi dan interaksi intensif. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek penelitian yang hanya melibatkan satu perusahaan dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada satu variabel independen, yaitu komunikasi internal, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan jumlah sampel, serta mengintegrasikan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## Referensi

1. Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2001). *Effective Public Relations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
2. Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
3. Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
4. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Herlina. (2018). *Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
6. Katz, D., & Kahn, R. L. (2015). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
7. Keyton, J. (2011). *Communication and Organizational Culture: A Key to Understanding Work Experience*. Thousand Oaks: Sage Publications.
8. Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
9. Kriyantono, R. (2008). *Teknik Praktis Riset Komunikasi: Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana.
10. Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2008). *Theories of Human Communication*. Belmont, CA: Wadsworth.
11. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
12. Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
13. Muhammad, A. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
14. Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
15. Pace, R. W., & Faules, D. F. (2018). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
16. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
18. Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
19. Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
20. Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
21. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
22. Weick, K. E. (1979). *The Social Psychology of Organizing*. Reading, MA: Addison-Wesley.
23. Zelko, H. A., & Dance, F. E. X. (dalam Muhammad, 2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
24. Ardana, I. Komang, Mujati, Ni Wayan., & Utama, I Wayan Mudiartha. (2012). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
25. Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., & Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
26. Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
27. Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
28. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
29. Pace, R. Wayne., & Faules, Don F. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
30. Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
31. Siagian, Sondang P. (2014). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
32. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
33. Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
34. Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
35. Wahyudi. (2016). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
36. Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.