

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TUNAS AUTO GRAHA PALEMBANG**

SKRIPSI



Oleh:

NAMA : HERPAN SURYADI

NIM : 212017248

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. TUNAS AUTO GRAHA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : HERPAN SURYADI

NIM : 21201748

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Herpan Suryadi
NIM : 212017248
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul penelitian : Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha
Pelembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Unuversitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh kerana karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Pelembang, Desember 2020
Herpan Suryadi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha Palembang
Nama : Herpan Suryadi
NIM : 212017248
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

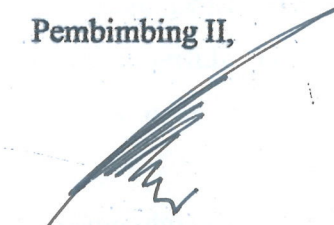
Diterima dan disahkan
Pada Tanggal April 2021

Pembimbing I,



Kholilah Hj. S.E. M.Si
NIDN:0201106001/859188

Pembimbing II,

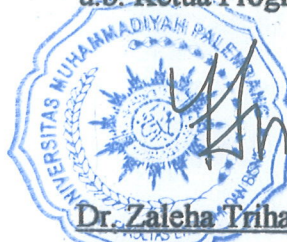


Sudarta Salman S.E. M.M
NIDN:0203026701

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E. M.Si
NIDN:0229057501

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

**“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”
(Q.S Al-Insyirah :5)**

**“Jika kita memiliki keinginan yang kuat dari dalam hati, maka
Seluruh alam semesta akan bahu membahu mewujudkannya”
(Soekarno)**

(Herpan Suryadi)

Terucap syukur kepada MU Allah SWT

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

- **Orang tua saya**
 1. **Ayah Handa Rusli**
 2. **Ibunda Musnaya**
- **Kakak dan Adik saya**
 1. **Heni warni**
 2. **Heritamas saputra**
 3. **Hairul fikri**
- **Sahabat-sahabat tebaikku**
- **Almamaterku**



PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh komunikasi, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Palembang** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana ilmu manajemen difakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tuaku Bapak Willy Andrian Desta Amora dan Ibu Nur Asia yang do'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah palembang.
3. Ibu DR. Zaleha Trihandayani,S.E. M.Si. Dan Bapak Mister Candra, S.pd., M.M selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Hj. Kholilah S.E, M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M selaku pembimbing 2 (dua).
5. Ibu Hj. Zuhriyah S.E, M.Si selaku penelaah 1 (satu) dan Ibu Dr. Sri Rahayu, SE, MM selaku penelaah 2 (dua).
6. Bapak Ahmad Adi Arifai, SE, MM selaku Pembimbing Akademik.
7. Seluruh responden yang bersedia mengisi kuesioner.
8. Kakak dan adiku tercinta Heni warni, Heri thamas saputra dan Hairul fikri.

9. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Semoga Allah S.W.T. membalas budi baiknya dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Maret 2021

Penulis,

Herpan Suryadi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKARTA	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Peneliti	9
D. Manfaat Peneliti	10

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian	41
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Survei Pernyataan Puas Tidak Puasnya Karayawan.....	6
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	30
Tabel III.2 Kerangka Sampel	33
Tabel IV.1 Uji Validitas	43
Tabel IV.2 Uji Realibilitas	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel IV.7 Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel IV.8 Variabel Komunikasi	53
Tabel IV.9 Variabel Motivasi	56
Tabel IV.10 Variabel Kompetensi	62
Tabel IV.11 Analisis Linier Berganda	65
Tabel IV.12 Uji F	67
Tabel IV.13 Uji T	68
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Pelitian.....	80
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 3. Distribusi Identitas Responden.....	91
Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden.....	92
Lampiran 5. Kartu Aktivitas Bimbingan.....	
Lampiran 6. Surat Keterangan Selesai Riset.....	
Lampiran 7. Biodata.....	
Lampiran 8. Sertifikat AIK.....	
Lampiran 9. Sertifikat Pelatihan SPSS.....	
Lampiran 10. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....	
Lampiran 11. Sertifikat Aplikasi Komputer dan Bisnis.....	
Lampiran 12. Sertifikat Webinar Penerapan Manajemen Resiko Berbasis SNI.	

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di jaman yang semakin modern seperti saat ini dalam menjalankan aktivitas manusia semakin bergantung pada bantuan mesin, salah satunya dalam bidang transportasi. Saat ini jarang sekali orang menggunakan transportasi yang tidak bermesin salah satu contohnya adalah mobil, seiring dengan perkembangan ekonomi dan teknologi yang maju, mobil merupakan salah satu alat transportasi yang dibutuhkan masyarakat luas. Keanekaragaman bentuk mobil yang tersedia saat ini membuat konsumen memiliki pilihan yang luas, hal ini menjadikan perusahaan perusahaan mobil saling berlomba lomba untuk menghasilkan mobil yang mampu memenuhi kebutuhan, keinginan dan selera konsumen serta memiliki pelayanan yang baik kepada konsumen pada umumnya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas dalam bekerja di perusahaan.

Kepuasan kerja mengapresiasi sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. pada hakekatnya seorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk

aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (*smith* dan *weckelly* dalam *As'ad* 2004).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu komunikasi, motivasi dan kompetensi. melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi keatas, komunikasi kebawah, maupun komunikasi mendatar. Keefektifan komunikasi yang berlangsung di perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan dan kontribusi terhadap hasil pekerjaan/kinerja.

Komunikasi menjadi unsur penting dalam dunia kerja bukan saja memperlancar penyampaian pesan, namun juga mempengaruhi motivasi kerja, dan menjauhkan konflik yang mungkin terjadi dalam perusahaan. Komunikasi karyawan juga menjadi kunci suksesnya perusahaan agar dapat menghasilkan perusahaan yang baik.

Komunikasi sering dikaitkan dengan kehidupan bermasyarakat, dalam perusahaan, organisasi. dimana setiap orang saling berhubungan antara satu dan yang lainnya, dengan melakukan komunikasi berarti bahwa setiap manusia memberikan suatu aksi yang di respons dengan sebuah reaksi.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja, kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas

perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013), oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli.

Menurut (Hasibuan, 2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kompetensi mempunyai peran yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompetensi tinggi.

Kerja sama dalam berkomunikasi sangat penting bagi karyawan maupun atasan, jelas tanpa komunikasi tidak akan terjadi intraksi dan tidak akan saling tukar pengalaman dan pemikirannya. hubungan yang baik eksternal dimulai dengan hubungan internal yang baik. Sebuah perusahaan berharap memperoleh hubungan eksternalnya yang baik, tidak mungkin terwujud secara maksimal apabila dalam hubungannya dengan pihak internal itu sendiri tidak baik.

kompetensi karyawan merupakan hal yang patut di pertimbangkan oleh perusahaan. Ketidakesesuaian kompetensi karyawan (latar belakang pendidikan dan keterampilan karyawan) dengan pekerjaannya juga dapat membuat karyawan tersebut tidak nyaman dengan apa yang dikerjakannya, hal ini tentu saja sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada perusahaan.

PT. Tunas Auto Graha Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan penjualan kendaraan, khususnya pada penjualan mobil dan truk merek toyota.

PT. Tunas Auto Graha Palembang dalam melaksanakan strateginya dan kebijaksanaannya untuk mencapai tujuan perusahaan untuk menghadapi masalah baik berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan, suatu karyawan merasa tidak puas karena komunikasi antar karyawan maupun atasan kurang terjalin begitupun juga dengan kompetensi pada karyawan yang kurang menguasai dibidangnya masing masing.

Kriteria kepuasan dan ketidakpuasan melalui unsur-unsur masalah komunikasi yang masih kurangnya kerja sama antar karyawan, motivasi juga masih kurang karena pemimpin tidak pernah memberikan motivasi atau arahan agar lebih baik, begitupun juga dengan kompetensi, beberapa karyawan masih banyak tidak menguasai pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing.

Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan pada PT. Tunas Auto Graha Palembang di gambarkan pada tabel 1.1 berikut yang di peroleh dari survei awal tersebut pada 30 karyawan.

Tabel 1.1

Hasil survei pernyataan kepuasan kerja, Puas dan tidak puasnya yang diajukan kepada 30 karyawan yang bekerja di PT. Tunas Auto Graha Palembang

No.	pernyataan masalah kepuasan kerja	puas	tidak puas
1	mengembangkan kreatifitas untuk Untuk memajukan perusahaan	45%	55%
2	menyelesaikan tugas dengan baik dan Tepat waktu	41%	59%
3	setia terhadap perusahaan	37%	63%
4	kesempatan untuk berkembang	43%	57%

Sumber: *PT. Tunas Auto Graha. 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 menurut pernyataan yang di ajukan ke 30 karyawan masih banyak karyawan yang merasa tidak puas antar karyawan maupun atasannya pada perusahaan

Komunikasi suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan orang lain, terjadinya suatu konflik antar sesama karyawan maupun atasan hal tersebut sebabkan

kurangnya komunikasi yang terjalin di dalam perusahaan maupun diluar, akibatnya konflik dan perselisihan antar karyawan dan atasanpun bisa terjadi, komunikasi di dalam perusahaan dikatakan sebagai suatu sistem karena didalam proses komunikasi di dalam perusahaan akan melibatkan sesama karyawan dan juga atasan yang sering berinteraksi dan melakukan komunikasi secara langsung.

Komunikasi antar karyawan dan atasan sangat diperlukan dalam perusahaan karena selain dapat menumbuhkan percaya diri juga dapat membuat saling membantu dalam mengerjakan sebuah tugas, komunikasi yang baik dapat mengembangkan loyalitas bagi karyawan.

Tabel 1.2

Hasil survei pernyataan komunikasi, Puas dan tidak puas nya yang diajukan kepada 30 karyawan yang bekerja di PT. Tunas Auto Graha Palembang

No.	pernyataan masalah komunikasi	puas	tidak puas
1.	bagaimanakah komunikasi antar Karyawan	38%	62%
2.	bagaimanakah komunikasi antar Karyawan dan atasan	45%	55%
3.	bagaimanakah loyalitas sesama Karyawan.	38%	62%
4.	bagaimana perhatian pemimpin Terhadap karyawan	48%	52%

Sumber: *PT. Tunas Auto Graha. 2020*

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Tidak adanya saling memotivasi sesama karyawan hal tersebut menyebabkan kurangnya kinerja pada karyawan, Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi

meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibiwo Wibowo, 2014). (Sutrisno, 2016), mengatakan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang di inginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan – kebutuhan yang ingin di puaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak di capai.

Tabel 1.3

Hasil survei pernyataan motivasi, Puas dan tidak puasnya yang diajukan kepada 30 karyawan yang bekerja di PT. Tunas Auto Graha Palembang

No.	Pertnyataan tentang motivasi	puas	tidak puas
1	setiap karyawan yang memiliki prestasi Kerja yang tinggi akan mendapatkan Kesempatan untuk mengembangkan Karir	37%	63%
2	karyawan memiliki kesempatan untuk Mengikuti pendidikan dan pelatihan Untuk menunjang prestasi	35%	65%
3	karyawan memiliki kewenangan dan Tanggung jawab terhadap keberhasilan Kantor	41%	59%
4	dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan Mempunyai metode sendiri dan wewenang Yang bisa dipertanggung jawabkan	42%	58%

Sumber: *PT. Tunas Auto Graha. 2020*

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan keterampilan, sikap sikap dan nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan dengan pengalaman dan pengetahuan,.

kompetensi sangatlah penting khususnya pada lingkup perusahaan, tetapi masih banyaknya karyawan yang tidak menguasai bidang pekerjaannya masing-masing, hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya suatu pelatihan. suatau karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya, seorang karyawan yang memiliki kompetensi dalam profesinya akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik serta efisien, efektif, tepat waktu dan sesuai dengan sasaran, hal tersebut akan membuat perusahaan lebih maju dan berkembang.

Tabel 1.4

Hasil survei pernyataan kompetensi, Puas dan tidak puasny yang diajukan kepada 30 karyawan yang bekerja di PT. Tunas Auto Graha palembang

No.	pernyataan tentang kompetensi	puas	tidak puas
1	bagaimanakah suatu karyawan Menyelesaikan pekerjaan	42%	58%
2	cara karyawan menyelesaikan Masalah	35%	65%
3	bagaimanakah skill dan pengetahuan Karyawan	36%	64%
4	kemampuan karyawan beradaptasi	44%	56%

Sumber: *PT. Tunas Auto Graha. 2020*

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi , motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Auto Graha palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan adalah :

1. Adakah pengaruh komunikasi, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Palembang.
2. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Palembang.
3. Adakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Palembang.
4. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Auto Graha Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh komunikasi, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Auto Graha Palembang

D. Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan dapat memberikan mafaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan dalam kegiatan yang berhubungan dengan kinerja dan

menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tunas Auto Graha Palembang.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan manfaat berupa kesimpulan-kesimpulan dan menjadi masukan positif bagi perusahaan dalam mengetahui pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Auto Graha Palembang agar dapat terkendali dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi almameter

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pembaca pada umumnya dan bagi mahasiswa/i jurusan manajemen dan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Achmad S. Ruky, pengertian dari komunikasi*
- Azwar, Saifuddin . 2007. *Metode penelitian*. Yogyakarta : pustaka pelajar.
- Arikanto, Suharsimi, 2013. *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Iqbal Hasan. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Remaja
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Robbins, 2008:113 *manfaat dari kepuasan kerja karyawan*
- Sutrisno. (2016). *Komponen komponen dari motivasi*
- Siswanto, (2005, hal.119) *pengertian dari motivasi*
- Sugiyono. (2009a). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012c). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, Bambang dan Nur Indriantoro. 2002. *Metode penelitian bisnis*. Yogyakarta : BP-FE-UGM
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-5, Rineka Cipta, Jakarta.