

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPESONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ANUGRAH TANJUNG MEDAN

Muhammad Farhan Kosasih

Universitas Islam Riau

muhammadfarhankosasih@student.uir.ac.id

Hazwari Hasan

Universitas Islam Riau

hazwarihasan@uir.eco.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada PT. Anugrah Tanjung Medan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan sudut pandang deskriptif. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Perangkat lunak Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini, dan variabel yang diselidiki dalam penelitian ini masih jarang dipelajari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki dampak langsung yang signifikan pada kepuasan kerja. Namun, komitmen organisasi tidak memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja. Secara tidak langsung, komunikasi interpersonal memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, tetapi komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to evaluate the impact of interpersonal communication and organizational commitment on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, at PT. Anugrah Tanjung Medan. This research adopts a quantitative approach with a descriptive point of view. Sampling is usually done randomly. Structural Equation Modeling software based on Partial Least Square (SEM-PLS) was used to analyze the data in this study, and the variables investigated in this study are still rarely studied. The results of this study indicate that interpersonal communication has a significant direct impact on job satisfaction. However, organizational commitment does not have a significant impact on job satisfaction. Indirectly, interpersonal communication influences performance through job satisfaction, but organizational commitment does not have a significant effect on performance through job satisfaction.

Keywords: Interpersonal Communication, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Performance



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia tidak muncul secara tiba-tiba. Selama bertahun-tahun, manusia telah hidup dalam organisasi, dan bersama dengan itu, praktik manajemen sumber daya manusia telah ada. Dalam organisasi yang telah lama berjalan, seperti dalam pemerintahan, ekonomi, dan masyarakat, diperlukan sebuah unit khusus untuk mengelola sumber daya manusia. Dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, perhatian terhadap tenaga kerja sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan. Pertumbuhan atau kemunduran sebuah bisnis tidak dapat dipisahkan dari peran yang dimainkan oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja yang baik dari seorang karyawan menjadi aset berharga bagi perusahaan. Ini dapat memberikan arah yang jelas bagi perusahaan dan meningkatkan kemungkinan mencapai tujuan yang ditetapkan. Menerapkan strategi yang sesuai dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah salah satu langkah strategis yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah salah satu faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Kualitas komunikasi interpersonal di antara rekan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Komunikasi interpersonal yang efektif mendukung peningkatan kinerja, sementara komunikasi yang kurang baik dapat merugikan kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal mencerminkan bagaimana anggota organisasi berinteraksi, berkolaborasi, dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, terlihat bahwa ada hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan, seperti yang terlihat dalam hasil analisis data yang mengacu pada kegiatan komunikasi interpersonal. Selain komunikasi interpersonal, komitmen organisasi juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan dan unit kerja memiliki rasa keterikatan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memiliki tingkat komitmen organisasi yang kuat guna mendukung kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja, baik terkait dengan jabatan, kompensasi, atau jenis pekerjaan, berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika seorang karyawan merasa puas dengan aspek-aspek ini di perusahaan, maka hal itu akan memengaruhi kinerjanya secara positif.

Penelitian ini dilakukan pada PT Anugrah Tanjung Medan yang beralamat di Gedung Pemuda City Walk, Jalan Pemuda Blok A No. 3 dan 5. Kota Pekanbaru, Riau. Indikator-indikator kinerja, yang direfleksikan dalam Key Performance Indicator (KPI), digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan

kelemahan karyawan sehingga proses umpan balik sebagai sumber motivasi dapat berjalan efektif, membantu perbaikan kesalahan dalam pekerjaan, dan menentukan alokasi reward yang sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Data berikut mencerminkan hasil dari Key Performance Indicator (KPI) yang mencatat kondisi prestasi kerja karyawan PT Anugrah Tanjung Medan:

Tabel 1
Hasil Key Performance Indicator (KPI) Karyawan PT Anugrah Tanjung Medan Tahun 2018-2022

Divisi	Indikator dari Key Performance Indicator	Target (%)	Tahun				
			2018	2019	2020	2021	2022
Finance	Rasio <i>Cost Operational</i>	90	85	95	80	80	78
	Rata-rata <i>cost fund</i>	90	90	98	75	75	80
	Rata-rata ketersediaan kas	90	95	95	85	85	75
	Jumlah temuan <i>audit finance</i>	90	95	98	85	85	78
	Penyajian lapkeu tepat waktu	90	95	98	80	76	79
Operasional	Produksi	90	90	90	80	78	80
	Target Produksi	90	98	80	80	78	75
	<i>Closing</i> Transaksi	90	95	98	85	79	76
	Biaya Distribusi	90	95	98	85	80	78
	Durasi <i>sales cycle</i>	90	96	95	84	76	78
HRGA	Jumlah Rekrutment	90	96	95	85	78	79
	Rata-rata skor karyawan <i>probation</i>	90	94	95	86	78	80
	Rata-rata Pelatihan Karyawan	90	97	98	86	79	80
	ROI of <i>Training</i>	90	97	95	85	80	75
	Pelaksanaan individual <i>development plan</i>	90	98	98	78	78	75
Supply Chain	Pertumbuhan Penjualan	90	98	98	79	79	70
	Target Penjualan	90	98	98	80	80	70
	<i>Closing</i> Transaksi	90	95	98	75	75	75
	Biaya Distribusi	90	95	98	76	76	65
	Durasi pengiriman	90	95	90	78	78	75
Rata-rata		90	94,85	95,40	81,35	78,65	76,05

Sumber: PT Anugrah Tanjung Medan, 2023

Dari data pada Tabel 1.1 menyajikan data *Key Performance Indicator* (KPI) dengan skor rata-rata dari masing-masing karyawan di *finance*, divisi operasional, divisi *Human Resources* and *General Affair*, dan divisi *supply chain* di PT Anugrah Tanjung Medan. Sebagai alat pengukuran dan evaluasi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan, *Key Performance Indicator* (KPI) memungkinkan pemilik usaha untuk lebih mudah menilai kemampuan individu yang dimiliki oleh setiap karyawan

Tingkat kinerja karyawan di PT Anugrah Tanjung Medan memiliki kendala atau permasalahan yang cukup krusial. Berdasarkan tabel *Key Performance Indicator* (KPI) di atas diketahui bahwa kualitas kerja dari divisi finance yang bermasalah, hal ini terlihat dari nilai pencapaian rasio *cost operational*, rata-rata *cost fund*, rata-rata ketersediaan kas, jumlah temuan audit finance dan penyajian laporan keuangan tepat waktu yang terus menurun setiap tahunnya. Pada dasarnya kualitas kerja harusnya meningkat namun hal yang sebaliknya terjadi di divisi finance PT Anugrah Tanjung Medan. Selanjutnya indikator kuantitas kerja yang juga terpapar pada tabel untuk divisi operasional dan *supply chain* yang menyatakan bahwa pertumbuhan penjualan, target penjualan dan *deadline* atas *closing* transaksi yang juga menurun. Pada dasarnya kuantitas kerja harusnya meningkat namun hal yang sebaliknya terjadi di divisi operasional PT Anugrah Tanjung Medan. Indikator kerjasama di divisi HRGA yang memiliki pekerjaan personalia dan umum yang begitu banyak, seperti jumlah *recruitment*, penempatan dan proses karyawan *probation*, pelatihan karyawan atau training dan *individual development plan* dan hal general affair lainnya. Dengan demikian dapat dipaparkan bahwa secara umum kondisi kinerja karyawan menurun yang dilihat dari berbagai sudut pandang pada indikator penelitian ini.

Berdasarkan hasil survei awal di PT Anugrah Tanjung Medan, terlihat bahwa komunikasi interpersonal masih belum mencapai tingkat optimal. Dugaan kuat adalah rendahnya komunikasi interpersonal, baik dalam aspek vertikal maupun horizontal. Kurangnya respons terhadap sesama rekan kerja tampak menjadi penyebab miskomunikasi, dan ketidakmampuan untuk menerima masukan dari rekan kerja lain juga menghambat kualitas komunikasi di antara karyawan, yang saat ini belum mencapai tingkat optimal.

Selanjutnya, survei akan dilakukan terkait dengan komitmen organisasi. Membangun hubungan dan komitmen dalam sebuah organisasi merupakan suatu aspek yang sangat krusial. Anggota yang memiliki hubungan dan komitmen terhadap organisasi cenderung merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka, serta lebih sedikit kemungkinan untuk meninggalkan organisasi dibandingkan dengan anggota yang kurang memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi pada dasarnya mencerminkan bagaimana pengaruh karyawan dan tim kerja dalam mengadopsi nilai-nilai dan filosofi organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi dari seorang karyawan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Peningkatan komitmen karyawan dalam bekerja secara tidak langsung dapat berdampak pada kondisi perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja, karena optimalisasi hasil kerja secara keseluruhan dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih mudah.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau instansi. Ketika karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi menunjukkan kinerja yang luar biasa.¹ Hal tersebut memberdayakan organisasi untuk mencapai tujuan yang diimpikannya. Hal ini karena kinerja memainkan peran sentral sebagai faktor penentu keberhasilan, keberhasilan dan kelanggengan perusahaan. Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat diperlukan untuk menjaga keberlangsungan organisasi.² Dalam esensi, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh individu saat mereka menjalankan tugas sesuai dengan standar dan kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup seluruh upaya yang diberikan oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan ini juga sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu.³ Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, dibutuhkan tingkat kesiapan dan kemampuan yang sesuai.⁴ Pengertian kinerja, menurut berbagai definisi yang diajukan oleh pakar manajemen sumber daya manusia, mencakup hasil kerja dan perilaku kerja. Ketika kita mengukur kinerja berdasarkan hasil, yang diperhatikan adalah sejauh mana individu mampu menghasilkan barang atau jasa, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Contohnya adalah kemampuan seseorang dalam mencapai target penjualan suatu produk.⁵

Komunikasi Interpersonal

Secara etimologis kata "komunikasi" berasal dari istilah latin '*communicare*' yang berkaitan dengan kata '*comunis*'. *Komunis* memiliki esensi "berbagi" atau "rasa memiliki bersama", melambangkan upaya untuk membangun pemahaman atau kesatuan bersama.⁶ Komunikasi mengacu pada proses di mana seseorang mengirimkan pesan kepada orang lain,⁷ dengan tujuan untuk menginformasikan atau mempengaruhi mereka. pendapat, sikap, atau perilaku.⁸ Hal ini dapat terjadi melalui interaksi langsung, seperti komunikasi verbal, atau melalui berbagai bentuk media. Meliputi penyampaian dan pemahaman ide atau pemikiran, baik disengaja

¹ Rambat, Andrew, 2022, Kepemimpinan, Gaya Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, Jakarta.

² Khaeruman, 2021, Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Studi Kasus, Banten: CV.AA Rizky.

³ Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

⁴ Kawiana, I Gede Putu, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, MSDM Perusahaan, UNHI Press Publishing, Bali.

⁵ Veithzal Rivai. dkk. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok:PT Rajagrafindo Persada.

⁶ Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2017. Manajemen Personaliala.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

⁷ Roudhonah. 2017. Ilmu Komunikasi. Jakarta : Kerjasama Lembaga penelitian UIN Jakarta dan Jakarta Pers,

⁸ Mulyana, Deddy. 2017. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung : Remaja Rosdakarya

maupun tidak disengaja.⁹ Arni Muhammad mengatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses di mana informasi ditukar antara seseorang dengan setidaknya satu orang lain atau biasanya antara dua orang yang dapat langsung melihat tanggapannya.¹⁰

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah dorongan dari sebagian karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.¹¹ Komitmen organisasional adalah indikator sejauh mana karyawan ingin mempertahankan hubungannya dengan perusahaan di masa mendatang.¹² Tingkat komitmen organisasional memengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap menjadi bagian dari organisasi atau mencari pekerjaan baru.¹³ Dalam konteks perubahan staf, penting untuk memahami bahwa perubahan tersebut dapat bersifat sukarela atau non-sukarela.¹⁴ Perubahan sukarela terjadi ketika karyawan secara mandiri memutuskan untuk keluar, sementara perubahan non-sukarela terjadi saat organisasi memecat karyawan dengan berbagai alasan. Menurut Kaswan, kesediaan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan di masa yang akan datang mencerminkan komitmen organisasional.¹⁵ Komitmen ini seringkali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, tekad mereka untuk memberikan usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, serta semangat mereka untuk terus bekerja di sana.¹⁶

Kepuasan Kerja

Robbins & Judge menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁷ Mereka juga menjelaskan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan tersebut, sementara individu yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki pandangan negatif terhadap pekerjaan

⁹ Hubeis, Musa dan Mukhamad Najib. 2014. *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Gramedia. Jakarta.

¹⁰ Kurniawati, Nia Kania. 2014. *Komunikasi Antarpribadi Konsep dan Teori Dasar*. Yogyakarta: Graha Ilmu

¹¹ Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke lima. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

¹² Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

¹³ As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta

¹⁴ Kamanjaya, I., Supartha, W., & Dewi, I. (2017). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rsud Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2731–2760.

¹⁵ Sinungan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

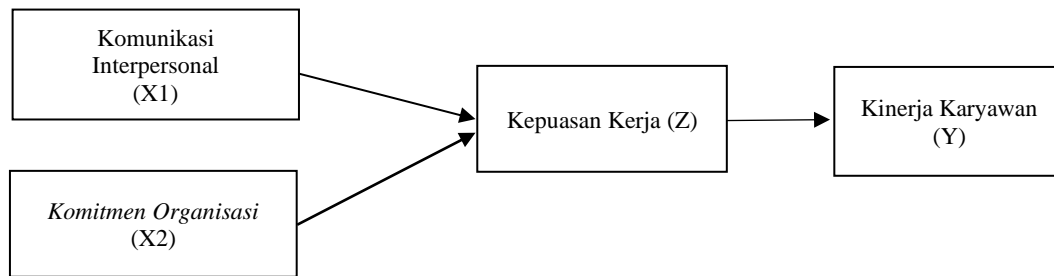
¹⁶ Kaswan, 2017, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

¹⁷ Alvin Yuwono Pala'ngan, 2021, Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, ISSN: 2461-0550 (online) | 2337-7895 (print)

tersebut.¹⁸ Bila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini akan menguntungkan perusahaan karena akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.¹⁹

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Tanjung Medan.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Tanjung Medan.
- H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Anugrah Tanjung Medan.
- H4 : Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pada PT Anugrah Tanjung Medan melalui kepuasan kerja.
- H5 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Anugrah Tanjung Medan melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.²⁰ Metode kuantitatif digunakan untuk menyelidiki populasi dan sampel tertentu,²¹

¹⁸ Vidia Aulia, Trianasari, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina, JMPP, Vol. 4, No. 1, March 2021 p-ISSN: 2654-9719

¹⁹ Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

²⁰ Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

²¹ Misbahudin, Iqbal Hasan, 2013, "Analisis data penelitian dengan statistik." Jakarta: Bumi Aksara.

umumnya melibatkan pengumpulan sampel secara acak, data dikumpulkan melalui alat penelitian, dan data dianalisis secara kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.²²

Tabel 2
Variabel dan dimensi

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
kinerja karyawan	Kinerja adalah hasil dari gabungan seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja bergantung pada motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, individu perlu memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan yang memadai (Kawiana:2020:255)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama (Khaeruman:2021:17)	Ordinal
Komunikasi Interpersonal	Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, di mana umumnya respons langsung dapat dikenali. (Arni Muhammad: 2014:4)	1. Komunikasi Verbal 2. Komunikasi Nonverbal (Kurniawati:2012:27)	Ordinal
Komitmen Organisasi	Menurut Kaswan (2017) Komitmen organisasi adalah indikator kesiapan karyawan untuk mempertahankan hubungan mereka dengan perusahaan di masa depan. Seringkali, komitmen mencerminkan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, semangat untuk berupaya menyelesaikan tugas, dan hasrat untuk tetap berkarier di sana.	1. Affective commitment (komitmen afektif), 2. Continuance commitment (komitmen berkelanjutan) 3. Normative commitment (Busro, 2018)	Ordinal
Kepuasan Kerja	Menurut Robbins (2016) mendefinisikan kepuasan kerja mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	1. Pekerjaan. 2. Upah. 3. Promosi. 4. Pengawas. 5. Rekan Kerja. Afandi (2016)	Ordinal

Sumber: Hasil Olahan, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

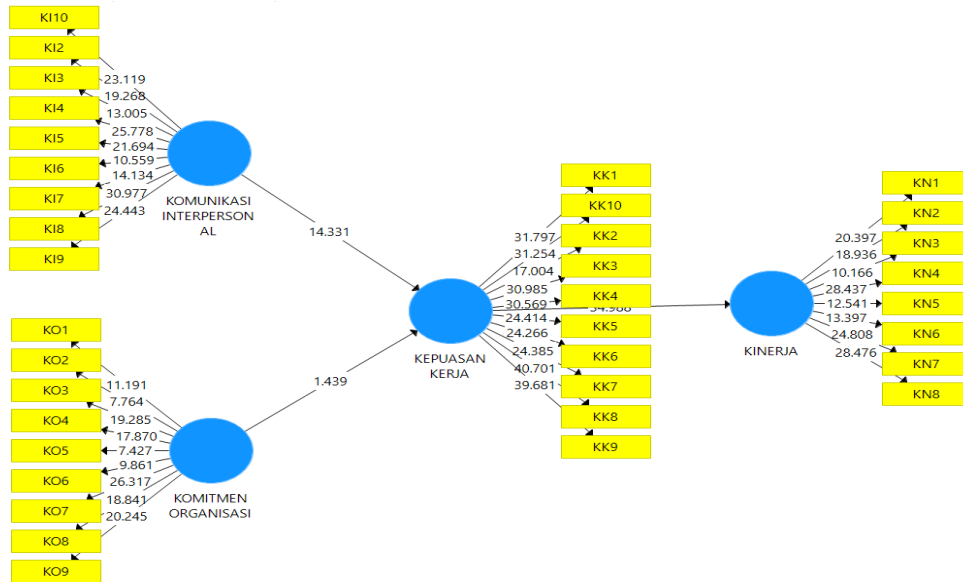
A. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Penelitian ini menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan bantuan Software Smart PLS 3.0 untuk analisisnya. Hasil model pengukuran (outer model) dievaluasi untuk

²² Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2019 ed.). Alfabeta. hlm 05

mengukur reliabilitas dan validitas indikator pembentuk konstruk laten.²³ Berikut dilampirkan diagram *path algorithm* atas penelitian ini.

Gambar 2
Diagram Path Algorithm



Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Model eksternal yang memuat indikator reflektif dinilai dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori, yang melibatkan pemeriksaan validitas konvergen dan validitas diskriminan.²⁴

1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Tabel 3

Nilai Loading Factor Konstruk

	KEPUASAN KERJA	KINERJA	KOMITMEN ORGANISASI	KOMUNIKASI INTERPERSONAL
KI10				0,838
KI2				0,807
KI3				0,790
KI4				0,852
KI5				0,833
KI6				0,738
KI7				0,807
KI8				0,856
KI9				0,854
KK1	0,884			

²³ Ghozali, 2016, Analisis Multivariate dengan program SPSS. universitas Diponegoro, Semarang

²⁴ Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang

KK10	0,892		
KK2	0,818		
KK3	0,871		
KK4	0,885		
KK5	0,866		
KK6	0,873		
KK7	0,867		
KK8	0,883		
KK9	0,928		
KN1		0,843	
KN2		0,815	
KN3		0,756	
KN4		0,828	
KN5		0,735	
KN6		0,768	
KN7		0,862	
KN8		0,881	
KO1			0,784
KO2			0,721
KO3			0,837
KO4			0,851
KO5			0,744
KO6			0,793
KO7			0,860
KO8			0,810
KO9			0,823

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 tersebut, dapat dilihat bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai *outer loading* > 0.60.²⁵ Namun dalam penelitian ini sebelumnya dilakukan *dropping* atas konstruk KI1 dan KN9, hal ini dikarenakan nilai *outer loading* nya < 0.60. Dengan demikian, nilai-nilai indikator selebihnya dapat dianggap sesuai atau valid untuk keperluan penelitian dan dapat dimanfaatkan untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Tabel 4
Nilai *Cross Loading* Konstruk

	KEPUASAN KERJA	KINERJA	KOMITMEN ORGANISASI	KOMUNIKASI INTERPERSONAL
KI10	0,802	0,772	0,669	0,838
KI2	0,675	0,734	0,706	0,807
KI3	0,677	0,752	0,661	0,790
KI4	0,779	0,833	0,769	0,852
KI5	0,761	0,768	0,670	0,833
KI6	0,641	0,641	0,553	0,738
KI7	0,746	0,732	0,730	0,807
KI8	0,785	0,772	0,664	0,856
KI9	0,786	0,770	0,715	0,854
KK1	0,884	0,758	0,652	0,822
KK10	0,892	0,768	0,639	0,782

²⁵ Gudono. 2017, Analisis Data Multivariat. BPFE – Yogyakarta.

KK2	0,818	0,746	0,603	0,763
KK3	0,871	0,776	0,668	0,816
KK4	0,885	0,795	0,682	0,817
KK5	0,866	0,727	0,581	0,770
KK6	0,873	0,754	0,579	0,810
KK7	0,867	0,772	0,629	0,776
KK8	0,883	0,748	0,602	0,772
KK9	0,928	0,804	0,653	0,800
KN1	0,733	0,843	0,830	0,800
KN2	0,648	0,815	0,646	0,661
KN3	0,659	0,756	0,701	0,696
KN4	0,710	0,828	0,800	0,770
KN5	0,635	0,735	0,549	0,684
KN6	0,692	0,768	0,539	0,683
KN7	0,782	0,862	0,687	0,828
KN8	0,791	0,881	0,722	0,829
KO1	0,526	0,668	0,784	0,630
KO2	0,474	0,535	0,721	0,518
KO3	0,567	0,678	0,837	0,658
KO4	0,582	0,659	0,851	0,673
KO5	0,415	0,559	0,744	0,532
KO6	0,490	0,577	0,793	0,534
KO7	0,666	0,789	0,860	0,798
KO8	0,640	0,747	0,810	0,774
KO9	0,719	0,801	0,823	0,786

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 tersebut, bahwa setiap konstruk menunjukkan nilai korelasi yang lebih tinggi antara konstruk dan indikatornya dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya.²⁶ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel laten menunjukkan validitas diskriminan yang kuat dalam membentuk variabelnya masing-masing.

3. Hasil Uji *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk

Tabel 5
Nilai *Average Variant Extracted* (AVE), Realibilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA	0,967	0,967	0,971	0,769
KINERJA	0,926	0,929	0,939	0,660
KOMITMEN ORGANISASI	0,931	0,941	0,942	0,646
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	0,939	0,941	0,949	0,673

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

²⁶ Hair, J.F., R.E. Andersen, R.L.Tatham, and W.C.Black, 2005, *Multivariate Data Analysis*. 6th edition. Prentice-Hall: New Jersey.

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa konstruk ini memiliki reliabilitas yang baik karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0.75,²⁷ yang sesuai dengan batas nilai minimum yang telah ditentukan. Selain itu, rho_A juga memiliki nilai lebih dari 0.70, yang menunjukkan bahwa semua variabel laten telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Selanjutnya, jika kita melihat nilai composite reliability, nilainya juga melebihi 0.70,²⁸ menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliable dengan tingkat koefisien reliabilitas yang tinggi. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan memiliki tingkat koefisien reliabilitas yang tinggi, dan setiap konstruk memiliki korelasi yang baik antara item-item dalam pengujian model yang reliable.²⁹ Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas.

B. Pengujian Inner Model (Model Pengukuran)

1. Hasil Uji *R Square*

Tabel 6
Nilai *R Square* Konstruk

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0,822	0,818
KINERJA	0,761	0,759

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan data dalam Tabel 6, kita dapat melihat bahwa R-square untuk konsep kepuasan kerja adalah 0,822, yang dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari konsep komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sekitar 82,2%, sementara sisanya sekitar 17,8% dapat diatribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, R-square untuk kinerja adalah 0,761, yang berarti bahwa dampak dari komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja sekitar 76,1%, dengan 23,9% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

²⁷ Abdillah, Willy., Jogyanto, Hartono., Usman, Berto, 2019. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Kedua. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.

²⁸ Azwar, Saifuddin. 2017. Reliabilitas dan Validitas. Penerbit Pustaka Pelajar.

²⁹ Jogyanto, 2017. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Pertama. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0,873	0,875	0,027	32,374	0,000
KOMITMEN ORGANISASI -> KEPUASAN KERJA	-0,115	-0,101	0,102	1,131	0,130
KOMITMEN ORGANISASI -> KINERJA	-0,101	-0,087	0,088	1,137	0,129
KOMUNIKASI INTERPERSONAL -> KEPUASAN KERJA	1,000	0,988	0,084	11,979	0,000
KOMUNIKASI INTERPERSONAL -> KINERJA	0,873	0,864	0,071	12,237	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada Tabel 7 tersebut, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi interpesonal terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 7 tersebut, dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 11.979 dengan nilai t-statistik lebih kecil yakni 1.66 atau ($11.979 > t\text{-tabel } 1.66$) dengan nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0.000 < 0.05$) maka dapat diperoleh hipotesis nol (H_0) ditolak alternatif (H_a) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpesonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 7, kita dapat mengamati bahwa nilai t hitung adalah 1.131, sedangkan nilai t-statistik lebih tinggi daripada t-tabel sebesar 1,66 ($1.131 < t\text{-tabel } 1,66$). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil daripada alpha ($0,130 < 0,05$). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 7, kita dapat mengamati bahwa nilai t hitung adalah 32,374, sedangkan nilai t-statistik lebih rendah daripada t-tabel sebesar 1,66 ($32,374 > t\text{-tabel } 1,66$). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil daripada alpha ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (*In-Direct Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KOMITMEN ORGANISASI -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA	-0,101	-0,087	0,088	1,137	0,129
KOMUNIKASI INTERPERSONAL -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0,873	0,864	0,071	12,237	0,000

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan pada Tabel 8 tersebut, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

4. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan data dalam Tabel 8, tampaknya t hitung adalah 12.237, yang lebih besar dari nilai t-statistik yaitu 1.66 atau ($12.237 > t\text{-tabel } 1.66$). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$). Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa kita menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Dari Tabel 8, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai t hitung adalah 1.137, yang lebih besar daripada nilai t-statistik yang sebesar 1.66, atau ($1.137 < t\text{-tabel } 1.66$), dengan p-value lebih kecil dari alpha ($0.129 > 0.05$). Oleh karena itu, kita dapat menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka berikut dilampirkan rekapitulasi hasil hipotesis penelitian:

Tabel 9
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Probability	Taraf Signifikansi	Hasil
H1	Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Tanjung Medan	0,000	0.05	Diterima

H2	Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Anugrah Tanjung Medan	0,130	0.05	Ditolak
H3	Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Anugrah Tanjung Medan	0,000	0.05	Diterima
H4	Diduga komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pada PT Anugrah Tanjung Medan melalui kepuasan kerja	0,000	0.05	Diterima
H5	Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Anugrah Tanjung Medan melalui kepuasan kerja	0,129	0.05	Ditolak

Sumber: Hasil Olahan Data Smart PLS 3.0, 2023

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 11.979 dengan nilai t-statistik lebih kecil yakni 1.66 atau ($11.979 > t\text{-tabel } 1.66$) dengan nilai p-value lebih kecil dari dari alpha ($0.000 < 0.05$), maka komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dijabarkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, karena dengan adanya komunikasi yang terstruktur dan ide/gagasan/pendapat rekan kerja menjadi sejalan dengan tujuan organisasi, maka akan muncul kepuasan kerja dari masing-masing karyawan tersebut. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Intan Theresia Veronica, Pamuji Gesang Raharjo, Ety Nurwati (2021) yang menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja.³⁰

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung adalah 1.131, sedangkan nilai t-statistik lebih tinggi daripada t-tabel sebesar 1,66 ($1.131 < t\text{-tabel } 1,66$). Selain itu, nilai p-value juga lebih

³⁰ Intan Theresia Veronica, Pamuji Gesang Raharjo, Ety Nurwati, 2021, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Hotel Kartika Chandra Jakarta, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(1), 333-349. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp333-349>

kecil daripada alpha ($0,130 < 0,05$), maka komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini dijabarkan bahwa pada responden yang diteliti tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dengan walalupun adanya komitmen organisasi yang baik di dalam sebuah perusahaan, tidak mampu merubah kepuasan kerja karyawan itu sendiri, dengan kata lain, jikapun komitmen organisasi semakin baik maka tidak akan merubah kondisi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldila Widya Pusparani dan Sudharto P Hadi (2020), yang menyatakan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja.³¹

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung adalah 32,374, sedangkan nilai t-statistik lebih rendah daripada t-tabel sebesar 1,66 ($32,374 > t\text{-tabel } 1,66$). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil daripada alpha ($0,000 < 0,05$), maka kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dijabarkan bahwa dengan berbagai faktor yang menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan memberikan pengaruh yang berbanding lurus. Jika kepuasan kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.³²

4. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung adalah 12.237, yang lebih besar dari nilai t-statistik yaitu 1.66 atau ($12.237 > t\text{-tabel } 1.66$). Selain itu, nilai p-value juga lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$), maka komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hal ini dijabarkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, karena dengan adanya komunikasi yang terstruktur dan ide/gagasan/pendapat rekan kerja menjadi sejalan dengan tujuan organisasi, maka akan muncul kepuasan kerja dari masing-masing karyawan tersebut. Hal ini akan menjadi lebih baik lagi jika dimediasi oleh kepuasan kerja, karena jika komunikasi interpersonal baik, maka kepuasan kerja akan menjadi lebih baik dan tentunya akan merubah kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik juga.

³¹ Aldila Widya Pusparani dan Sudharto P Hadi, 2020, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Plant Produksi PT Asia Pacific Fibers, Tbk Kendal), Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

³² Intan Theresia Veronica, Pamuji Gesang Raharjo, Ety Nurwati, 2021, *Loc Cit.*

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang sebesar 1.66, atau ($1.137 < t\text{-tabel } 1.66$), dengan p-value lebih kecil dari alpha ($0.129 > 0.05$), maka komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dijabarkan bahwa komitmen organisasi pada responden yang diteliti tidak mempengaruhi kinerja karyawan jika dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan, karena dengan walaupun adanya komitmen organisasi yang baik di dalam sebuah perusahaan, tidak mampu merubah kinerja karyawan itu sendiri, dengan kata lain, jikapun komitmen organisasi semakin baik maka tidak akan merubah kondisi kinerja karyawan jika dimediasi kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy., Jogyanto, Hartono., Usman, Berto, 2019. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Kedua. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Aldila Widya Pusparani dan Sudharto P Hadi, 2020, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Plant Produksi PT Asia Pacific Fibers,Tbk Kendal), Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
- Alvin Yuwono Pala'langan, 2021, Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, ISSN: 2461-0550 (online) | 2337-7895 (print)
- As'ad, Moh. 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta
- Azwar, Saifuddin. 2017. Reliabilitas dan Validitas. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, 2016, Analisis Multivariate dengan program SPSS. universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Gudono. 2017, Analisis Data Multivariat. BPFE – Yogyakarta.
- Hair, J.F., R.E. Andersen, R.L.Tatham, and W.C.Black, 2005, Multivariate Data Analysis. 6th edition. Prentice-Hall: New Jersey.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2017. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hubeis, Musa dan Mukhamad Najib. 2014. Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi. Gramedia. Jakarta.
- Intan Theresia Veronica, Pamuji Gesang Raharjo, Etty Nurwati, 2021, Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Hotel Kartika Chandra Jakarta, Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(1), 333-349. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp333-349>

Muhammad Farhan Kosasih, Hazwari Hasan: Pengaruh Komunikasi Interpesonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan

- Jogiyanto, 2017. Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis varian dalam Penelitian Bisnis Edisi Pertama. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Kamanjaya, I., Supartha, W., & Dewi, I. 2017. Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rsud Wangaya Kota Denpasar). E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 2731–2760.
- Kaswan, 2017, Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kawiana, I Gede Putu, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, MSDM Perusahaan, UNHI Press Publishing, Bali.
- Khaeruman, 2021, Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Studi Kasus, Banten: CV.AA Rizky.
- Kurniawati, Nia Kania. 2014. Komunikasi Antarpribadi Konsep dan Teori Dasar. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Misbahudin, Iqbal Hasan, 2013, "Analisis data penelitian dengan statistik." Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2017. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rambet, Andrew, 2022, Kepemimpinan, Gaya Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Roudhonah. 2017. Ilmu Komunikasi. Jakarta : Kerjasama Lembaga penelitian UIN Jakarta dan Jakarta Pers,
- Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sinungan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (2019 ed.). Alfabeta. hlm 05
- Veithzal Rivai. dkk. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Vidia Aulia, Trianasari, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina, JMPP, Vol. 4, No. 1, March 2021 p-ISSN: 2654-9719
- Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja. Cetakan ke lima. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada