

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.SINAR MUSI JAYA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**REZA PRANATA
NPM. 17.01.11.0235**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : REZA PRANATA
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0235
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.SINAR MUSI JAYA
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 25-10-21 Pembimbing I: Drs H. Rustam Effendi, M.Si
NIDN: 0224105701

Tanggal 13-10-21 Pembimbing II: Maswah, SE,MM
NIDN:0225105601

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 25-10-21

Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 26-10-21

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN:0222096301

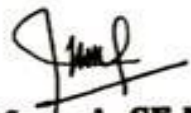
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : REZA PRANATA
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0235
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.SINAR MUSI JAYA
PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 25-10-21 Ketua Penguji :  Dra. H. Rustam Effendi, M.Si
NIDN: 0224105701

Tanggal 13-10-21 Penguji I :  Maswah, SE,MM
NIDN: 0225105601

Tanggal 26-10-21 Penguji II :  Salman, SE, M.P
NIDN: 0201085701

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 26-10-21

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal 26-10-21



Dr. Mry, Milda; SE, M.St, AK, CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Martyan Zanariah; S.E, MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reza Pranata

Npm/Nomor Pokok : 1701110235

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, Oktober 2021

A red rectangular stamp with a yellow border. Inside the stamp, there is a Garuda emblem at the top. Below the emblem, the text reads "PETERAI TEMPEL" in bold capital letters, followed by "BERSAMA X382698428" in smaller capital letters. A black handwritten signature is written over the stamp.

Reza Pranata

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Kepuasan Kerja	6
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	6
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	7
2.1.1.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Motivasi.....	10
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.2.2 Asas dan Prinsip Motivasi	11
2.1.2.3 Jenis-jenis Motivasi	12
2.1.2.4 Teori-teori Motivasi.....	12
2.1.2.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	14

2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi	16
2.1.3 Komunikasi	17
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	17
2.1.3.2 Fungsi Komunikasi.....	17
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	19
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Komunikasi.....	21
2.1.4 Kinerja Karyawan	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	23
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.4.3 Pengukuran Penilaian Kinerja	24
2.1.4.4 Tujuan Pengukuran Kinerja.....	25
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kinerja	25
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	27
2.3 Kerangka Berpikir	28
2.4 Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.1.1 Tempat Penelitian	31
3.1.2 Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1 Sumber Data	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel	34
3.3.3 Teknik Sampling	35
3.4 Rancangan Penelitian.....	35
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	35
3.5.1 Variabel Penelitian	35
3.5.2 Definisi Operasional	36
3.6 Instrumen Penelitian	38

3.6.1 Uji Instrumen.....	39
3.6.2 Uji Validitas.....	39
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	40
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.1.1 Uji Normalitas	41
3.7.1.2 Uji Heteroskedastisitas	41
3.7.1.3 Uji Multikolinieritas	42
3.8 Metode Analisis Data	42
3.9 Uji Hipotesis	47
3.9.1 Uji Simultan.....	47
3.9.2 Uji Parsial	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	59
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	60
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	60
4.1.4 Uraian Tugas	62
4.2 Karakteristik Responden.....	64
4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	65
4.3.1 Uji Validitas	65
4.3.2 Uji Realibilitas	67
4.4 Asumsi Klasik	68
4.4.1 Uji Normalitas.....	68
4.4.2 Uji Multikolinearitas	69
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.5 Teknik Analisis Data	71
4.5.1 Hasil Regresi Linear Berganda	71
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	72
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi	74
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	75

4.6.1 Hasil Uji Simultan.....	75
4.6.2 Hasil Uji Parsial	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	27
Tabel 3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.3 Skala Likert Pengukuran	44
Tabel 3.4 Analisis Korelasi (r)	46
Tabel 4.1 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja X1	65
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi X2	66
Tabe; 4.4 Hasil Uji Validitas Komunikasi X3	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	73
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan.....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	61

ABSTRAK

REZA PRANATA. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya Palembang(Di bawah Bimbingan Bapak Drs. Rustam Effendi, M.Si dan Ibu Maswah, S.E., MM)

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SINAR MUSI JAYA Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 54 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and sevice solution (SPSS) 2.4 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} yaitu $13,301 > 2,786$ atau $\text{sig } F (0,000) < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Artinya Kepuasan Kerja(X_1), Motivasi(X_2), dan Komunikasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) 0,441 dan variabel Motivasi (X_2) 0,282 dan Komunikasi (X_3) 0,273 terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai konstanta sebesar **13,301** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 13,301 + 0,441X_1 + 0,282X_2 + 0,273X_3 + e$

Hasil Analisis Koefesien Determinasi (R^2) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,444 atau 44,4%. Artinya kontribusi variabel motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4% dan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Komunikasi dan kinerja

RIWAYAT HIDUP

Reza Pranata, dilahirkan di Palembang pada tanggal 28 Januari 1999, merupakan anak pertama dari dua bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Khoirul Muluk dan Ibu Evi Junita.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 39 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 17 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 03 Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2021

MOTTO :

- ***PERBANYAK BERSYUKUR, KURANGI MENGELUH. BUKA MATA, JEMBARKAN TELINGA, PERLUAS HATI SADARI KAMU ADA PADA SEKARANG, BUKAN KEMARIN ATAU BESOK, NIKMATI SETIAP MOMEN DALAM HIDUP, BERTUALANGLAH. (AYU ESTININGTASYAH)***
- ***KITA BOLEH MENGELUH ASALKAN JANGAN MENYERAH (REZA PRANATA)***

PERSEMBAHAN :

- ***Terima kasih untuk bapak dan ibuku, saudaraku dan sahabat-sahabatku***
- ***Almamaterku***
- ***Dosen tercinta***

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MUSI JAYA PALEMBANG”. Laporan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, SE,M.si.Ak,CA.CSRS. Selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. Selaku ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Drs. Rustam Effendi, M.Si Selaku dosen Pembimbing utama.
5. Ibuk Maswah. S.E. MM. Selaku dosen Pembimbing kedua.
6. Ibuk Kamariah S,E MM. Selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Bapak/ibu dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Seluruh Karyawan PT. SINAR MUSI JAYA PALEMBANG yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Yang terhormat kedua orang tuaku beserta saudara ku yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.

10. Kepada Sahabat yang berada Di BASECAMP Pak e Mak e yang selalu memberi semangat dan membantu sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kerabat seperjuangan Kevin cs ku yang telah membantu Skripsi saya.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini yang telah banyak membantu memberikan saran atau nasihat sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan mempelancar dalam penulisan proposal ini. Penulis juga menerima kritik dan saran dari banyak pihak agar penulis bisa melaksanakan penelitian ini dengan baik.

Palembang, September 2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukannya. Selain itu sumber daya manusia pada sebuah perusahaan juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan perusahaan tersebut di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Dari sumber daya manusia yang ditunjukkan oleh kinerjanya. Apabila kinerja (karyawan) baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka kinerja perusahaan pun akan menurun. Menurut Gibson dkk (Wibowo 2016:20) mengemukakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dalam efektivitas.

Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dengan secara serius oleh setiap perusahaan.

Mangkunegara (2011) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

Disamping itu karyawan yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih samangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Menurut Edy Sutrisno, (2010) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi sering kali diartikan pula sebagai fakta pendorong perilaku seseorang.”

Dalam perusahaan makna komunikasi berperan sangat penting. Pentingnya komunikasi perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moeheriono 2014)

PT. Sinar Musi Jaya Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa berupa seperti pekerjaan pemotongan dan penimbunan lahan, pembersihan lahan area, pembangunan/peningkatan/ pemeliharaan konstruksi bangunan gedung, pondasitiang pancangan, pabrikasi-perakitan konstruksi rangka baja, proyek sipil pada industri pertambangan minyak dan gas bumi serta proyek-proyek pekerjaan sipil lainnya, dengan demikian karyawan haruslah memiliki kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi yang optimal agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Sebagai perusahaan yang sudah beroperasi sejak lama di bidang konstruksi, tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang. Didalam perusahaan kepuasan kerja sangat dibutuhkan sebab dengan adanya kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi adanya ketidakpuasan kerja karyawan adalah adanya harapan-harapan dari karyawan yang belum terpenuhi, lingkungan kerja yang kurang mendukung. Gaji yang belum mencukupi. Adanya ketidakpuasan kerja menunjukkan bahwa hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan harapannya. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya Palembang ini masih kurang, SOP menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tingkat absensi yang rendah, banyak karyawan yang mengundurkan diri.

Motivasi dalam diri karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong

karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang masih kurang dan berpengaruh terhadap komunikasi di PT. Sinar Musi Jaya Palembang, sehingga komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan belum berjalan dengan sesuai tujuan perusahaan. Komunikasi yang terjalin antara karyawan dan atasan atau pun sebaliknya tidak terjalin dengan baik maka akan terjadi miskomunikasi yang dapat menyebabkan terjadinya sistem organisasi yang tidak efektif dan efisien sehingga komunikasi antar karyawan dengan karyawan yang lain akan mengakibatkan kesalahpahaman di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang?

2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang?
3. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang?
4. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang?

1.3, Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang.
2. pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang.
3. pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang
4. pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah Pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan mengenai Kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, dan memberikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan PT. Sinar Musi Jaya Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Herlin Arisanti, 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 9. No. 2, Hal.118-134.
- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Badriyah, Mila 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridiniati Palembang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan,Malayu S.P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keduapuluh, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan,Malayu S.P 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit, PT Bumi Aksara.
- Indahsari,Meithiana 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Indo Pustaka, Sidoarjo.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Moeheriono. “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*”.(Aswaja Pressindo) 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Octavianus, Wungow Raymond, dan Adolfina. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado." *EMBA Vol.6, No.3 (Juli 2018): 1758-1767*
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE: Yogyakarta.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo: Jakarta
- Robin, S.P. 2010. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Halida dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga
- Ratulangi, Riscy S., dan Agus Supandi Soegoto. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)." *EMBA Vol.4, No.4* (September 2016): 322-334.
- Sutrisno, Edy 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edi 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Sukmadinata. 2010. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA, 2013.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA, 2018.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta