



PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POKPAN TANJUNG MORAWA A DELI SERDANG

Injar Kasih

Email : injarkasih036@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Organizational Communication and Career Development on Job Satisfaction of PT. PokpanTanjungMorawaA Deli Serdang. The sample of this research is 75 employees. The analysis technique used is Multiple Regression analysis, T test, F test and the coefficient of determination. The suitability test using the t test was carried out to test the effect partially between the independent variables and the dependent variable with the assumption that other variables are considered constant. The results of the analysis equation for the calculated t value for the Organizational Communication variable (X1) is 13,189 when compared to the t table value of 1,666. Then the t count obtained is greater than the t table value or $13,189 > 1,666$, then it can also be seen that the sig value is smaller than the probability value $0.00 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so that the variable X1 has a contribution to Y. The calculated t value for the Development variable Career (X2) is 3,732 when compared to the t table value of 1,666. Then the t count obtained is greater than the t table value or $3,732 > 1,666$, then it is also seen that the sig value is smaller than the probability value 0.05 or $0.00 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted so that variable X2 has a contribution to Y. Value F count is 922,813 with a sig level of 0.000 therefore the sig value is $0.000 < 0.05$ and the calculated F value is $922,813 > F$ table 2.73 this shows that H_0 is rejected so it can be concluded that the independent variables X1 and X2 simultaneously have a positive and significant effect on the variable dependent Y. The value of R square (R^2) or the square of R indicates the coefficient of determination is 0.962 or 96.2%, meaning that the percentage influences Organizational Communication and Career Development on Job Satisfaction. While the remaining 3.8% is explained by work environment factors, work facilities, incentives and others.

Keywords: Organizational Communication, Career Development and Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 75 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi. Uji kesesuaian dengan menggunakan uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Hasil persamaan analisis nilai t hitung untuk variabel Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 13.189 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.666. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $13.189 > 1.666$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.00 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 3.732 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.666. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $3.732 > 1.666$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.00 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai F hitung adalah 922.813 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $922.813 > F$ tabel 2.73 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X1, dan X2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y. Nilai R square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0.962 atau 96.2%, artinya persentase berpengaruh antara Komunikasi

Received Januari 21, 2023; Revised Februari 28, 2023 Accepted Maret 19, 2023

Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 3.8% dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja, fasilitas kerja, insentif dan lain-lain.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah komunikasi memiliki satu peran yang sangat penting yakni sarana interaksi antar individu sebagai suatu proses sosial yang sangat mendasar dalam perjalanan kehidupan manusia kedepannya. Fokus komunikasi itu sendiri memiliki kekhususan dan karakteristik yang berbeda dengan konteks komunikasi lainnya, khususnya untuk komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi, biasanya alur proses komunikasinya lebih terorganisir maupun beraturan. Untuk pengertian organisasi itu sendiri ialah suatu koordinasi rasional kegiatan beberapa orang agar tercapainya tujuan umum dengan melalui pembagian untuk pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas serta tanggung jawab.

Dari hasil angket sementara yang disebar sebanyak 30 orang karyawan di PT Pokpan Tanjung Morawa A, maka dapat disimpulkan sementara adalah Perusahaan belum sepenuhnya menjalankan komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara baik

Selanjutnya untuk pengembangan karir pada prinsipnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Hal tersebut karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan usaha bisnis di masa yang akan datang untuk menghadapi para pesaing. Pengembangan karir sendiri memiliki eksistensi masa depan yang mana semuanya tergantung pada Sumber Daya Manusia. Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia itu harus dilaksanakan satu pembinaan karir pada pekerja atau karyawan yang dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan manajemen lainnya.

Terdapat fenomena permasalahan, bahwa perusahaan tidak adil dalam menentukan karir di perusahaan tersebut.

Pada kepuasan kerja masih banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Terlihat jarang para pemimpin mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Beberapa dari perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya dimulai dari insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah promosi jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat kejenuhan yang sangat tinggi. Kepuasan kerja juga selalu dilaksanakan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan.

Dari penjabaran latar belakang tersebut penulis berkeinginan melaksanakan penelitian dengan Judul : *“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang.”*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pokpan Tanjung Morawa A?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pokpan Tanjung Morawa A?
3. Apakah komunikasi organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Pokpan Tanjung Morawa A?
4. Seberapa besar komunikasi organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Pokpan Tanjung Morawa A?

C. Tujuan Penelitian

Dari penjabaran rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pokpan Tanjung Morawa A.
2. Untuk melihat apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Pokpan Tanjung Morawa A.

3. Untuk mengetahui dan melihat apakah komunikasi organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Pokpan Tanjung Morawa A.
4. Untuk melihat dan mengetahui seberapa besar komunikasi organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Pokpan Tanjung Morawa A.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2012:46) Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Akhmat Sudrajat (2010), ability adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran yang mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki

Menurut Chaplin (2015) ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek.

2. Indikator Kemampuan Kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2012:61) adalah sebagai berikut:

1. Kesanggupan kerja
2. Pendidikan
3. Masa kerja

B. Tunjangan Kesejahteraan

1. Pengertian Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Manulang (2011:201), tunjangan kesejahteraan pegawai merupakan program pelayanan pegawai dan membentuk, memelihara semangat pegawai, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

Hasibuan (2013:185) bahwa kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (Material dan Non Material) yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kebijakan organisasi atau instansi.

2. Indikator Tunjangan Kesejahteraan

Hasibuan (2013:188) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran kesejahteraan yaitu:

- a. Kesejahteraan bersifat ekonomis diantaranya yaitu uang pension, bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas dan uang duka kematian
- b. Kesejahteraan bersifat fasilitas diantaranya yaitu sarana rohani/tempat ibadah, cuti dan izin
- c. Kesejahteraan bersifat pelayanan diantaranya yaitu jaminan kesehatan dan kredit rumah

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:55), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan pegawai dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Mangkunegara (2014:80) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2011:66) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan pegawai selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.

2. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Supardi (2012:69) indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah:

- a. Kualitas kerja meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
- b. Kuantitas kerja meliputi keluaran atau output dan target kerja dalam kuantitas kerja.
- c. Hubungan kerja merupakan penilaian berdasarkan pada sikap dan kerjasama pegawai, terhadap pimpinan atau atasan, terhadap pihak instansi dan kesediaan dalam menerima perubahan kerja.
- d. Penyesuaian pekerjaan merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya tugas kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- e. Ketangguhan merupakan pengukuran dari segi kemampuan orang atau keandalan pegawai dalam melaksanakan tugas.

D. Hipotesis

H1 = Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai.

H2 = Tunjangan Kesejahteraan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang Raso Kota Madya Tanjung Balai.

H3 = Kemampuan Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sei Tualang

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan pendekatan angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena-fenomena serta hubungan-hubungannya.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dimulai dari Bulan Desember 2021 sampai Desember 2022.

2. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pokpan Jl. Sei Belumai Dusun 1 Dalu 10 A Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 300 Karyawan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Random Sampling. Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk diambil sebagai anggota sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 karyawan PT. Pokpan Tanjung Morawa Deli Serdang.

D. Teknik Analisis Data

Sesuai dengan masalah dan rangkaian hipotesa, metode analisis yang di gunakan untuk membuktikan kebenaran yang dimaksud adalah:

1. Metode deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran jelas melalui pengumpulan, penyusutan dan menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti.
2. Metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengajukan data dalam bentuk angka.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang

Pada tahun 1970 usaha peternakan ayam mulai berkembang pesat di Indonesia dan walaupun demikian produksi daging dan telur ayam kampung belum dapat memenuhi konsumsi masyarakat. Ditinjau dari segi peternakan ayam ras yang semakin berkurang, usaha ini berkaitan erat dengan perkembangan teknologi. Hal ini dibuktikan dengan penemuan alat yang mampu meretaskan telur ayam dalam waktu yang sangat singkat. Penerapan teknologi ini didukung oleh program pemerintah untuk meningkatkan nilai gizi masyarakat dalam hal kebutuhan protein hewani.

PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang memulai produksi komersialnya pada tahun 1972, dengan kapasitas sebesar 20.000 ton per tahun. Jenis produksi yang dihasilkan PT. Pokpan Tanjung Morawa A antara lain adalah pakan ternak (sapi, babi) dan pakan unggas (ayam petelur, ayam pedaging, itik). Selanjutnya pada tahun 1976 dan 1979. PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang melakukan ekspansi usaha ke Surabaya dan Medan dengan mendirikan pabrik pakan ternak yang berkapasitas masing-masing 24.000 ton dan 80.000 ton per tahun.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang
2. Pernyataan ini dapat dilihat dari hasil nilai t hitung untuk variabel Komunikasi Organisasi (X_1) sebesar 13.189 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.666. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $13.189 > 1.666$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas $0.00 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang
4. Pernyataan ini dapat dilihat dari hasil nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 3.732 jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar 1.666. Maka t hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t tabel atau $3.732 > 1.666$, kemudian terlihat pula bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0.00 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang
6. Pernyataan ini dapat dilihat dari f hitung adalah 922.813 dengan tingkat sig 0,000 oleh karena itu nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $922.813 > F$ tabel 2.73 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y .
7. Nilai R menunjukkan korelasi berganda, yaitu Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir adalah sebesar 0.981 atau 98.1%. Artinya hubungannya erat, semakin besar R berarti hubungannya semakin erat. R square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0.962 atau 96.2%, artinya persentase berpengaruh antara Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja, hal ini disebabkan bahwa karyawan lebih banyak menjawab dengan pernyataan setuju pada saat pengisian kuesioner yang disebar oleh peneliti. Sedangkan sisanya 3.8% dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja, fasilitas kerja, insentif dan lain-lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y .
2. H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y .
3. H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen X_1 , dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y .
4. Nilai R square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0.962 atau 96.2%, artinya persentase berpengaruh antara Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir

Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang (Injar Kasih)

terhadap Kepuasan Kerja, hal ini disebabkan bahwa karyawan lebih banyak menjawab dengan pernyataan setuju pada saat pengisian kuesioner yang disebar oleh peneliti. Sedangkan sisanya 3.8% dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja, fasilitas kerja, insentif dan lain-lain.

A. Saran

1. PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang harus memperhatikan Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir. Apabila Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir yang ada di PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang maksimal maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja.
2. Diharapkan PT. Pokpan Tanjung Morawa A Deli Serdang dapat mempertahankan serta meningkatkan Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja, karena dari pembahasan di atas Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga diharapkan Kepuasan Kerja akan lebih baik dan meningkat dari sebelumnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya jika ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir diharapkan agar menambahkan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun Khulfatya. 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dani, Vardiansyah. 2017. Filsafat Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Cet. II Jakarta: PT. Indeks.
- Deddy Mulyana. 2016. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Cet. XIV. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Ginting, Desmon. 2016. Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hafied Cangara. 2015. Pengantar Ilmu Komunikasi, Cet. XII, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Hasan, Iqbal. 2017. Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini Usman dan Purnomo. 2016. Metodologi Penelitian Sosial. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Ismainar, Hetty. 2015. Manajemen Unit Kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Jules Carrière, Christopher Bourque Career Development International. 2019. Pengaruh komunikasi organisasi pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam layanan ambulans darat dan peran mediasi kepuasan komunikasi
- Jusmaliani. 2016. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khomsahrial Romli, 2014. Komunikasi Organisasi Lengkap, Cet. I, Edisi. I, Jakarta: Grasindo.
- Linda Indriyani. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cogindo Daya Bersama)
- Muhammad Budyatna dan Leila Mona Ganiem. 2017. Teori Komunikasi Antarpribadi, Cet. I, Edisi. I, Jakarta: Kencana.
- R. Wayne Pace & Don F Faules. 2016. Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Rully Aristiyani. 2016. Pengaruh Pengembangan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara
- Sitohang. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Suharsimi Arikunto. 2015. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Cetakan Ketiga belas. PT. Rineka Cipta. Jakarta.