

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA PT INDOMARCO
PRISMATAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BUDI LUHUR**

**Ricky Febrian Tambunan
Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E**

Email : Rickytambunan81@yahoo.com : setyani.dl@gmail.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

This study aims to determine whether the Compensation, Organizational Communication and Job Satisfaction effect on Employee Performance at PT Indomarco Prismatama. The population in this study are employees Variable PT Indomarco Prismatama. The study population of 50 respondents. Sampling using saturated sampling technique. Data analysis method used is the classical assumption and hypothesis testing. The results and this hypothesis indicates that the variable compensation and job satisfaction has positive influence on employee performance, these results indicated by the variable compensation value arithmetic 10.160 $T > T$ table 1,678 and sig. 0,000 $< 0,05$ and job satisfaction variables calculated value 2.636 $T > T$ Table 1, 678 and sig. 0.011 < 0.05 . While organizational communication variables have no effect on employee performance.

Key words : Compensation, Organizational Communication, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dimasa sekarang ini perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi input perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menunjang kelangsungan serta keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia ini makin kompleks dan membutuhkan penanganan yang sungguh-sungguh. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien dan seefektif mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Hal – hal yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak tetap (*outsourcing*) adalah kompensasi, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja. Karyawan tidak tetap (*outsourcing*) merupakan karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau dengan kalimat lain, karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka pendek maupun jangka panjang, (Satrowardoyo dalam Mangundap :2016). Kompensasi berbentuk uang yang artinya dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan, kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi yang dibayar dengan barang, Hasibuan dalam Mangundap (2016). Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, dan sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Pace & Faules (2001: 11) mengemukakan bahwa terdapat dua pendekatan dalam memahami organisasi, pendekatan objektif dan pendekatan subjektif. Makna “objektif” dalam konteks ini mengacu kepada pandangan bahwa objek-objek, perilaku-perilaku, dan peristiwa-peristiwa eksis di dunia nyata dan terlepas

dari pengamatnya, sedangkan “subjektif” menunjukkan bahwa realitas itu sendiri adalah konstruksi sosial, realitas sebagai suatu proses kreatif yang memungkinkan orang menciptakan apa yang ada “di luar sana”

Masalah paling menarik dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang paling besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Manfaat bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Manfaat bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan (Edi Sutrisno,2014). Sedangkan, Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2017) (Sutrisno, 2017). Beberapa pendapat di atas menunjukan bahwa kompensasi, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan tidak tetap (*outsourcing*). Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak tetap (*outsourcing*) pada PT. Indomarco Prismatama dimana penelitian ini akan menguji pengaruh tiga faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan tidak tetap, yaitu : kompensasi, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap.

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan tersebut dapat menjadi pemikiran untuk dilakukannya penelitian dengan judul “**Pengaruh kompensasi, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT. Indomarco Prismatama (periode Oktober – Desember 2018)**”.

KAJIAN TEORI

Landasan Teori

Berikut adalah teori yang digunakan untuk penelitian ini dan sebagai panduan untuk memuat pernyataan penelitian, yaitu :

Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian penting bagi perusahaan atau karyawan. Perusahaan akan memberikan balas jasa, jasa yang diberikan merupakan jerih payah yang diberikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan semakin semangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, karena kompensasi tersebut dapat menunjang kehidupannya. Maka dari itu kompensasi sangat berguna untuk menghindari turnover ataupun produktivitas kerja yang menurun.

Jenis-jenis Pemberian Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya, kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Perusahaan harus pandai-pandai mengelola pemberian kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* karyawan, (Kasmir, 2016) macam-macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu : Kompensasi Keuangan dan Kompensasi Bukan Keuangan.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan pesan di dalam suatu organisasi dari segala arah untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Fungsi Komunikasi Organisasi Komunikasi memiliki peranan besar dalam organisasi.

Bentuk Komunikasi Organisasi

Ada tiga bentuk utama aliran informasi komunikasi formal dalam suatu organisasi, yaitu :

1. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*)

Komunikasi ke bawah memiliki arti bahwa informasi mengalir dari tingkatan manajemen puncak ke manajemen menengah atau dari jabatan yang berotoritas lebih tinggi kepada jabatan yang berotoritas lebih rendah (Masmuh, 2008:64).

2. Komunikasi ke atas (*Upward Communication*)

Komunikasi keatas merupakan aliran informasi dari hirarki wewenang yang lebih rendah ke yang lebih tinggi. Biasanya mengalir di sepanjang rantai komando (Masmuh, 2008:11).

3. Komunikasi ke samping (*Horizontal Communication*)

Komunikasi ke samping (*Horizontal communication*) terjadi antara dua pejabat atau pihak yang berada dalam tingkatan hirarki wewenang yang sama (Masmuh, 2008:12).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang dan suka atau tidak senang dan tidak suka sebagai hasil hubungan pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penelitian pegawai terhadap pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rahmawati (2016) mengatakan kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi juga menjadi gambaran status sosial seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan rasa tersendiri bagi karyawan tentang bagaimana sekitar memandangi dirinya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzan Muttqien (2014) yang mengatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi Organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks, dimana dalam bidang tersebut terdapat komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi ke bawah atau komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi ke atas atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program (Muhammad, 2005:65). Penelitian yang dilakukan oleh Desy Ernika (2016) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap positif dan menyenangkan yang diperlihatkan karyawan dalam mencintai suatu pekerjaannya. Sikap ini meliputi dari kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati didalam maupun diluar pekerjaan (Hasibuan, 2008) dalam (Gusmanto, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan suatu fenomena, Soentoro (2015). Penelitian deskriptif dapat berupa penelitian deskriptif lebih luas dan lebih terperinci, dikatakan lebih luas karena masalah yang diteliti bukan hanya masalah sendiri, namun juga variabel lain yang masih berhubungan dengan masalah tersebut. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menarik sampel. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksud untuk mendapatkan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak tetap PT Indomarco Prismatama.

Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian atau jumlah keseluruhan dari suatu sampel yang merupakan sumber data yang sangat penting, Suharsimi Arikunto (2013:106).

Populasi yang digunakan dalam suatu penelitian ini yaitu karyawan tidak tetap PT Indomarco Prismatama berjumlah 50 orang. Alasan memilih populasi ini untuk memaksimalkan peran dari karyawan tidak tetap.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Non Probability Sampling dengan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena dengan populasi yang hanya 50 maka dapat menggunakan semua populasi yang ada.

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Objek penelitian adalah variable penelitian. Objek penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap. Subyek penelitian ini adalah PT Indomarco Prismatama.

PEMBAHASAN

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh variabel tingkat kompensasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjusted R Square*.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.726	2.837747

Berdasarkan table tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/ KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,726 artinya sebesar 72,6% dari nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi, komunikasi

organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 27,4% (100% - 72,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini dilakukan uji parsial untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel kompensasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis parsial koefisien (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial (sendiri) ada pengaruh signifikan terhadap variabel terkait.

Uji Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,717	3,536		-,203	,840		
Kompensasi	,711	,070	,793	10,160	,000	,917	1,091
Komunikasi Organisasi	,058	,086	,051	,668	,508	,964	1,037
Kepuasan Kerja	,186	,071	,205	2,638	,011	,924	1,082

Hasil uji T adalah sebagai berikut :

Kompensasi

Pada Tabel diatas terdapat nilai t hitung untuk variabel Kompensasi sebesar 10,160 t-tabel dicari dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan df = 46 (jumlah sampel - jumlah variabel). Dengan ketentuan tersebut, t tabel yang didapat adalah 1,678

Nilai Sig. untuk variabel kompensasi adalah 0,000. Karena nilai t hitung 10,160 > t tabel 1,678 serta nilai Sig. 0,000 < tingkat kesalahan 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Komunikasi Organisasi

Pada Tabel diatas terdapat nilai t hitung untuk variabel komunikasi organisasi sebesar 0,668 t-tabel dicari dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan df = 46 (jumlah sampel - jumlah variabel). Dengan ketentuan tersebut, t tabel yang didapat adalah 1,678.

Nilai Sig. untuk variabel komunikasi organisasi adalah 0,508. Karena nilai t hitung 0,668 < t tabel 1,678 serta nilai Sig. 0,508 > tingkat kesalahan 0,05. Maka H0 diterima dan H2 ditolak. Komunikasi organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Pada Tabel diatas terdapat nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,638 t-tabel dicari dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan df = 46 (jumlah sampel - jumlah variabel). Dengan ketentuan tersebut, t tabel yang didapat adalah 1,678.

Nilai Sig. untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,011. Karena nilai t hitung 2,638 > t tabel 1,678 serta nilai Sig. 0,011 < tingkat kesalahan 0,05. Maka H0 ditolak dan H3 diterima. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Jadi hasil Uji T menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji Persamaan Simultan (Uji F) digunakan untuk membandingkan model statistic yang telah dipasang ke kumpulan data, untuk mengidentifikasi model yang paling sesuai dengan populasi darimana data diambil. pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Pengaruh simultan ditemukan apabila hasil F hitung $>$ F tabel, dan angka Sig $<$ 0,050. Apabila sebaliknya, maka tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. F tabel dapat dilakukan dengan cara $df = k-1$, dan $df_2 = n-k$, dimana k adalah jumlah variabel dependen dan independen. $df = k-1 = 4-1 = 3$, $df_2 = n-k = 50-4 = 46$. Jadi nilai F tabel adalah 2,81.

Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1072,257	3	357,419	44,384	,000 ^a
Residual	370,429	46	8,053		
Total	1442,686	49			

Hasil Uji F pada tabel 4.26 sebagai berikut:

- a. F hitung 44,384 $>$ F tabel 2,81 maka H0 ditolak dan H4 diterima
- b. Sig. 0,000 $<$ 0,050, maka H0 ditolak dan H4 diterima

Jadi, hasil Uji F menunjukkan bahwa dalam penelitian ini H4 diterima, yang berarti secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kompensasi, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output Coeficients* (Uji-t), dimana t hitung sebesar 10,160 $>$ t tabel 1,678, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 $<$ nilai sig. 0,05. Hal ini berarti, indikator-indikator yang terdapat dalam kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi organisasi (X_2) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H0 diterima dan H2 ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output Coeficients* (Uji-t), dimana t hitung sebesar 0,668 $<$ t tabel 1,678, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,508 $>$ nilai sig. 0,05. Hal ini berarti, indikator-indikator yang terdapat dalam komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output Coeficients* (Uji-t), dimana t hitung sebesar $2,638 > t$ tabel $1,678$, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,011 < \text{nilai sig. } 0,05$. Hal ini berarti, indikator-indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap pada PT. Indomarco Prismatama tahun 2018 dengan melalui pengumpulan data dan data tersebut diperoleh dari data primer melalui kuesioner berupa angket yang telah disebar dan dijawab oleh 50 orang responden dan dihitung berdasarkan *SPSS versi 20.0*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.
2. Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian terdapat variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang tidak mempengaruhi yaitu komunikasi organisasi. Adanya variabel yang tidak mempengaruhi kinerja karyawan, maka PT. Indomarco Prismatama sebaiknya mempunyai tindakan yang nyata untuk dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan komunikasi di dalam dirinya, tetapi belum tentu komunikasi organisasi yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers. **(Buku)**
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro. **(Buku)**
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. **(Buku)**
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali pers. **(Buku)**
- Mangkunegara. 2005. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. **(Buku)**
- Mangkunegara. 2007. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. **(Buku)**
- Sinambela, Lijia. 2016. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ernika, Desi. 2016. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda". *E-Journal Ilmu Komunikasi*, Vol. 4, No. 2. **(Jurnal)**
- Arifin, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap FKIP Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)". *Jurnal EduTech*, Vol. 3, No. 2. **(Jurnal)**
- Winardiani, Merrlintya. 2015. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pasca Merger di PT. Tumbakmas Niagasakti Cabang Semarang". *Jurnal Interaksi*, Vol. 4, No. 2. **(Jurnal)**
- Mutaqqien, Fauzan. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. BRI (Persero), tbk. Cabang Lumajang". *Jurnal Wiga*, Vol. 4, No. 1. **(Jurnal)**
- Numberi, Agustinus, dan Setiawan, Margono. 2013. "Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11, No. 1. **(Jurnal)**
- http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1218/5/138600243_file5.pdf **(Web)**

<https://media.neliti.com/media/publications/91632-ID-peran-komunikasi-organisasi-dalam-mening.pdf>
(Web)

[file:///C:/Users/Ricky%20Febrian/Downloads/11660-28031-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Ricky%20Febrian/Downloads/11660-28031-1-PB%20(1).pdf) (Web)

[http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal%20Desy%20\(05-13-16-01-06-37\).pdf](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal%20Desy%20(05-13-16-01-06-37).pdf) (Web)