

Pengaruh komunikasi, motivasi, dan keselamatan kerja pada produktivitas karyawan pln surabaya barat

Winda Widi Astutik¹, Sandra Oktaviana²

¹²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo

sandra.oktaviana@unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan keselamatan kerja secara Simultan, Parsial dan dominan terhadap produktivitas kerja di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Surabaya Barat. Sampel yang diambil sebanyak 48 responden. Penentuan sampel dengan metode sampel jenuh, Teknik analisis menggunakan Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa uji validitas seluruh indikator variabel terbukti Valid karena nilai r hitung $> r$ tabel. Untuk uji reliabilitas dari semua variabel dari semua variabel diperoleh nilai alpha cronbach $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel. Diperoleh persamaan $KK = 4,003 + 0,374X_1 + (-0,085)X_2 + 0,427X_3$ pada Uji Regresi Linier Berganda. Nilai hitung korelasi sebesar 0,935 atau 93,5 %. Pengujian Hipotesis secara simultan terbukti berpengaruh dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai Uji t komunikasi ($0,000 < 0,05$), Motivasi ($0,147 > 0,05$), dan Keselamatan kerja ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: Komunikasi, motivasi, keselamatan kerja, produktivitas kerja

Abstract This study aims to analyze the effect of communication, motivation and work safety simultaneously, partially and dominantly on work productivity in PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero), West Surabaya Area. Samples taken as many as 48 respondents. Determination of the sample by the saturated sample method, the analysis technique uses Multiple Linear Regression Test, Determination Coefficient Test, and Hypothesis Test. Based on the results of the study concluded that the validity test of all indicator variables proved valid because the value of r count $> r$ table. To test the reliability of all the variables of all the variables obtained by alpha cronbach value > 0.6 then declared reliable. The KK equation is obtained = $4,003 + 0,374X_1 + (-0,085)X_2 + 0,427X_3$ in the Multiple Linear Regression Test. The calculated correlation value is 0.935 or 93.5%. Hypothesis testing simultaneously proved influential with a value of $0,000 < 0,05$. Communication t test value ($0,000 < 0,05$), motivation ($0,147 > 0,05$), and work safety ($0,000 < 0,05$).

Keywords: communication, motivation; worker safety; productivity

PENGANTAR

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan. Potensi karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan perlu diperhatikan secara tepat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal (Indrasari, Purnomo, Syamsudin, 2018). Setiap perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan berbagai macam pengembangan teknologi, sehingga kebutuhan sumber daya manusia sangat diperlukan, hal tersebut sesuai dengan fungsi dari visi, misi, dan tujuan perusahaan. Memajukan dan mempertahankan perusahaan dari sisi manajemen merupakan salah satu tujuan utama dari

setiap perusahaan, oleh sebab itu sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam pengembangan dan pertumbuhan serta mempertahankan perusahaan (Indarsari, Et All, 2018). Faktor utama yang dapat mempertahankan perusahaan di dunia usaha yaitu salah satunya mampu berkomunikasi baik secara horizontal maupun vertikal untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Komunikasi menjadi titik utama yang harus diperhatikan dan diterapkan di dalam suatu organisasi. Komunikasi itu sendiri merupakan aktifitas manusia yang sangat penting bukan hanya dalam kehidupan organisasi namun dalam kehidupan manusia secara umum (Mahardika & Farida, 2019). Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Manusia adalah makhluk komunikasi, jika tidak berkomunikasi atau tidak tersedia wadah untuk berkomunikasi maka akan sulit untuk berkembang. Dalam suatu organisasi kebutuhan terhadap komunikasi organisasi dan komunikasi antar pribadi juga sangat penting (Panuju, Susilo, & Sugihartati, 2017). Kedua jenis komunikasi ini memiliki peran masing-masing di dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas organisasi tersebut. Komunikasi sangat dibutuhkan untuk berinteraksi dan membentuk konsep diri seorang manusia seperti hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak lepas dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dan bawahan padahal interaksi atasan sama bawahan itu sangat perlu untuk membangun hubungan yang harmonis.

Selain komunikasi, motivasi kerja dalam perusahaan termasuk salah satu yang penting untuk diperhatikan karena motivasi memiliki peran penting dalam membangun kinerja seseorang lebih maksimal. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong dan mengarahkan pada keberhasilan karyawan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang atau pun dari luar dirinya. Seorang karyawan yang mendapatkan motivasi yang tinggi, mereka akan merasa lebih dihargai dan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja. Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya.

Tidak kalah pentingnya lagi keselamatan kerja juga sangat terkait dengan keberadaan perusahaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu bentuk perhatian yang diberikan perusahaan bagi sumber dayanya/karyawan yaitu untuk melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kerusakan atau kerugian di tempat kerja. (Mangkunegara, 2009:161). Adanya kenyataan tersebut menjadikan perlindungan tenaga kerja atas keselamatan kerja menjadi hal yang penting dan wajib dilaksanakan oleh manajemen perusahaan. Kesalahan di dalam penggunaan peralatan, kurangnya perlengkapan alat pelindung tenaga kerja, serta keterampilan tenaga kerja yang kurang memadai ternyata dapat menimbulkan kemungkinan bahaya yang sangat besar berupa kecelakaan kerja, kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan dan penyakit menjadi hal penting dalam upaya memberikan jaminan kepada para karyawan.

Produktivitas bisa dimaknakan sebagai suatu kemampuan untuk melakukan atau menghasilkan sesuatu juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Siagian (2005: 75) menyatakan bahwa produktivitas adalah "kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan jika mungkin yang maksimal". Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/ tugas. Oleh karena itu untuk mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah.

Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Menurut Butar (2015: 12) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Seperti halnya dalam meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan karyawan sangatlah penting untuk mewujudkan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

Di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) yang bergerak dibidang ketenagalistrikan komunikasi menjadi kendala pada koordinasi antar bagian. Pada kenyataannya dalam sebuah organisasi tentu perlu adanya sebuah komunikasi yang baik. Meskipun bagaimana cara memaparkan informasi maupun mengirimkan informasi tersebut agar informasi dapat diterima dengan baik. Komunikasi terkadang menjadi hal yang disepelekan, padahal kesalahan dalam komunikasi dapat menimbulkan sebuah permasalahan yang rumit dalam relasi dua orang atau lebih.

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya.

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Nawawi (2009:157), mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Sedangkan menurut penelitian formulasi National Productivity Board Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut

Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan:

- a) Pengetahuan
- b) Keterampilan
- c) Kedisiplinan
- d) Upaya pribadi
- e) Kerukunan kerja

Yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui:

- a) Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
- b) Penghematan biaya
- c) Ketepatan waktu
- d) System dan teknologi yang lebih baik

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka. Tentang pengukuran produktivitas kerja, Menurut Sutrisno (2009:102) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

b. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos

kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

c. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapandengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat

tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

d. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian, Arikunto (2006: 118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X1), variabel terikat (Y). Analisis uji menggunakan regresi linear berganda. Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Apabila koefisien determinasi (r^2)=0 berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sebaliknya untuk koefisien determinasi (r^2)=1 maka terdapat hubungan yang sempurna. Digunakan adjusted sebagai koefisien determinasi apabila regresi variabel bebas lebih dari dua. Besarnya koefisien Determinasi (UJI R^2) dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

DISKUSI

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari semua karyawan (baik karyawan tetap, kontrak maupun outsourcing) yang berada di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Surabaya barat. Semua karyawan yang berada di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Surabaya barat ini berjumlah 48 orang yang merupakan populasi dan sampel dari penelitian ini. Pengumpulan data pada penelitian ini lakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden pada waktu jam kerja dimulai dan berakhir. Adapun proses dalam pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti dibantu oleh bagian umum yang sebelumnya telah diberikan pengarahan terlebih dahulu oleh peneliti. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain menurut jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden didapatkan identitas responden. Berikut adalah tabel penyajian data tentang gambaran identitas responden yang terbagi dalam jenis kelamin, usia, masa kerja dan jenjang pendidikan dalam bentuk tabel.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan gambaran menurut usia dari 48 responden yaitu karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area

Surabaya Barat yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Frekuensi penyebaran menurut usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	15	31,3	31,3	31,3
26-30 Tahun	13	27,1	27,1	58,3
31-40 Tahun	15	31,3	31,3	89,6
< 40 Tahun	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah berusia kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 31,3%, berusia diantara 31 sampai 40 tahun yaitu 15 orang yaitu 31,3% , berusia diantara 26 sampai 30 tahun sebanyak 13 orang atau 27,1% dan berusia kurang dari 40 tahun sebanyak 5 orang atau 10,4%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin merupakan gambaran menurut jenis kelamin dari 48 responden yaitu karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara(Persero) Area Surabaya Barat yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Frekuensi penyebaran menurut jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	43	89,6	89,6	89,6
Perempuan	5	10,4	10,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu 43 orang atau 89,6% , sedangkan responden perempuan sebanyak 5 orang atau 10,4%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan merupakan gambaran menurut pendidikan dari 48 responden yaitu karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Surabaya Barat yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Frekuensi penyebaran menurut pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	20	41,7	41,7	41,7
Diploma/D3	26	54,2	54,2	95,8
Sarjana/S1	1	2,1	2,1	97,9
Pasca Sarjana / S2	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/Sederajat yaitu 20 orang atau 41,7%, berpendidikan Diploma/D3 sebanyak 26 orang

atau 54,2% ,berpendidikan Sarjana/S1 sebanyak 1 orang atau 2,1% dan berpendidikan Pasca Sarjana/S2 sebanyak 1 orang atau 2,1%.

Model regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Model regresi linier berganda yang didapat adalah sebagai berikut :

$$KK = 4,003 + 0,374X_1 + (-0,085)X_2 + 0,427X_3$$

Berdasarkan model analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa :

a)

b)

konstanta = 4,003

nilai konstanta akan bernilai sama dengan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 4,003 jika Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) bernilai konstanta atau sama dengan nol.

Koefisien regresi Komunikasi (X1) = 0,374

Nilai koefisien Komunikasi (X1) sebesar 0,374 menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi (Y) naik satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,347 dan diasumsikan untuk variabel Motivasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) konstan atau bernilai sama dengan nol.

Koefisien regresi Motivasi (X2) = - 0,085

Nilai koefisien Motivasi (X2) sebesar - 0,085 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi (X2) naik satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja (Y) sebesar -0,085 dan diasumsikan untuk variabel Komunikasi (X1) dan Keselamatan Kerja (X3) konstan atau bernilai nol.

Koefisien regresi Keselamatan Kerja (X3) = 0,427

Nilai koefisien Keselamatan Kerja (X3) sebesar 0,427 menunjukkan bahwa jika variabel Keselamatan Kerja (X3) naik satu satuan ,maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,427 dan diasumsikan untuk variabel Komunikasi (X1) dan Motivasi (X2) konstan atau bernilai nol.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama terbukti benar bahwa, komunikasi, motivasi dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Area Surabaya Barat. Kesimpulan ini berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua terbukti benar bahwa, komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Area Surabaya Barat. Hal ini berdasarkan pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga terbukti tidak benar bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Area Surabaya Barat. Hal ini berdasarkan nilai signifikan sebesar 0,147 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 atau $0,147 > 0,05$.
4. Hipotesis keempat terbukti benar bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Area Surabaya Barat. Hal ini berdasarkan pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$.
5. Hipotesis kelima terbukti tidak benar bahwa, komunikasi tidak berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara (persero) Area Surabaya Barat. Hal ini berdasarkan pengolahan yang menunjukkan nilai standarized coefisien beta variabel komunikasi sebesar 0,366 lebih kecil dari variabel keselamatan kerja sebesar 0,598.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009, manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi revisi VI, Jakarta : PT. Rineke Cipta.
- Butar, L.F. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT.X.Skripsi. Medan : Universitas HKBP Nommensen.
- Cholih, Abdul. 2011. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Mitra Cendeki.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S MBS 1001311 Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography).
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. Prilaku Organisasi . Bandung : CV. Afabeta Farida, Umi. (2015). Diktat Msdm II. Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam. 2009. “ Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang : UNDIP
- Ghozali, Imam. 2011. “ Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.2011. Aplikasi Multivariate dengan program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali
- Handoko, T. Hani, 2009 “Manajemen Sumber Daya Manusia” , Cetakan IX Jilid I BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, M,S,P (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Indrasari, M., Purnomo, R. B., Syamsudin, N., & Yunus, E. (2018). Development Entrepreneurship Intention Among Students. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 1(2), 146-154.
- Indrasari, M., M Momin, M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, S. (2018). Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 42-48.
- Kadarisman.2012. Manajemen Pngembangan Sumber Daya Manusia, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mahardika, R. D., & Farida, F. (2019). Pengungkapan diri pada Instagram instastory. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(1), 101-117.
- Mangkunegara, A.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Nawawi, Hadari. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Nurzaman,2014. Manajemen Perusahaan , Pustaka Setia, Bandung .
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Panuju, R., Susilo, D., & Sugihartati, R. (2018). A Strategy for Competitive Broadcasting-Radio Community Networking in Tulungagung, Indonesia.
- Pnggabean, Mutiara S. 2002 .Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Puspitasari, Rika. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. [26 Februari 2016]

- Robbins, P. 2008. Prilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta : Prenhallindo.
- Sarwono, S.W. 2010. Pengantar Psikologi Umum. Jakarta : Rajawali Press. Siagian, Sondang. P. 2005. Kiat Meningkatkan Produktivitas. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang . 2011. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta : CAPS
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Sunyoto, Danang.2013. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Buku Kita.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, Endro.2016. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang). Jurnal Among Makarti Vol.9 No. 17, Juli.38-59.