

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAwai PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN ASAHAN

Nurul Hikmatul Alawiyah Siregar¹, Ade Amalia², Neni Triastuti³

Universitas Asahan, Kisaran

Email: ¹hikmaregar15@gmail.com, ²adeamalia0710@gmail.com,

³nenitriastuti1986@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of organizational communication, job satisfaction, and career development on employee performance at the Population Control, Family Planning, Women Empowerment, and Child Protection Office of Asahan Regency. This research employed a quantitative method with multiple linear regression analysis. The sample was determined using saturated sampling, in which the entire population was used as the sample, totaling 47 respondents. The results show that organizational communication, job satisfaction, and career development simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by $F_{count} (31.015) > F_{table} (2.82)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Partially, organizational communication has a positive and significant effect on employee performance with $t_{count} (3.040) > t_{table} (2.016)$ and a significance value of $0.004 < 0.05$. Job satisfaction also has a positive and significant effect with $t_{count} (2.855) > t_{table} (2.016)$ and a significance value of $0.007 < 0.05$. Furthermore, career development has a positive and significant effect with $t_{count} (2.793) > t_{table} (2.016)$ and a significance value of $0.008 < 0.05$. The coefficient of determination indicates an Adjusted R Square value of 0.662, meaning that organizational communication, job satisfaction, and career development explain 66.2% of employee performance, while the remaining 33.8% is explained by other variables outside the research model.*

Keywords: *Organizational Communication, Job Satisfaction, Career Development, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Asahan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel ditentukan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 47 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $F_{hitung} (31,015) > F_{tabel} (2,82)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara parsial, komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} (3,040) > t_{tabel} (2,016)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} (2,855) > t_{tabel} (2,016)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Demikian pula, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} (2,793) > t_{tabel} (2,016)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,662, artinya komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 66,2%, sedangkan 33,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu menunjukkan kinerja optimal, menyelesaikan tugas sesuai standar, serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis karena kualitas pelayanan dan keberhasilan program organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan, sikap, dan perilaku pegawai dalam bekerja.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi, termasuk pada instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara dituntut bekerja secara profesional, bertanggung jawab, jujur, adil, serta mematuhi aturan dan hierarki organisasi. Namun, regulasi dan standar kerja tidak selalu menjamin bahwa kinerja pegawai berjalan optimal. Oleh sebab itu, perlu dianalisis faktor-faktor internal organisasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Asahan memiliki peran dalam pelaksanaan program pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak. Berdasarkan pengamatan penelitian, masih ditemukan beberapa permasalahan, antara lain komunikasi antara pimpinan dan staf yang belum sepenuhnya efektif, kepuasan kerja yang masih perlu ditingkatkan, serta pengembangan karir yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat berdampak terhadap motivasi, koordinasi kerja, dan capaian kinerja pegawai.

Komunikasi organisasi yang efektif dapat mempermudah penyampaian informasi, memperjelas tugas, dan mengurangi kesalahpahaman dalam

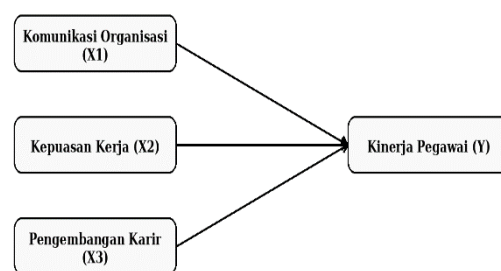
pekerjaan. Kepuasan kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab, sedangkan pengembangan karir memberikan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja. Ketiga faktor tersebut diduga memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial, pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Asahan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan pengaruh komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

H1: Komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H2: Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H4: Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

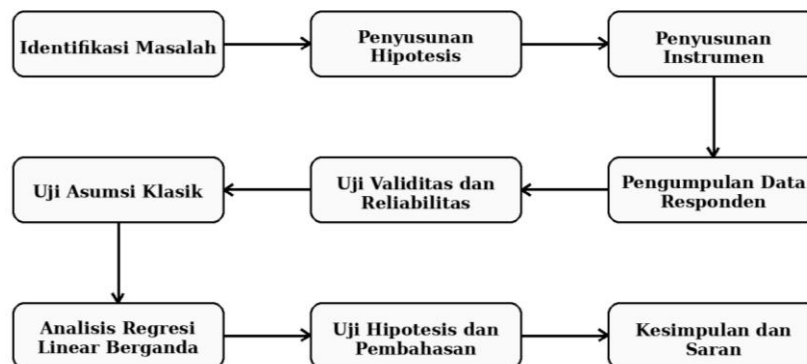
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik dan analisis statistik. Penelitian dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Asahan yang beralamat di Jl. Mahoni, Mekar Baru, Kecamatan Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Asahan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 47 responden.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel. Variabel independen terdiri atas komunikasi organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Sebelum dianalisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 2 Kerangka Kerja Penelitian

Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dimulai dari identifikasi masalah, penyusunan hipotesis, penyusunan instrumen, pengumpulan data responden, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, pembahasan, serta penarikan kesimpulan dan saran.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda un-

tuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y adalah kinerja pegawai, X1 adalah komunikasi organisasi, X2 adalah kepuasan kerja, X3 adalah pengembangan karir, a adalah konstanta, b1 sampai b3 adalah koefisien regresi, dan e adalah error term.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel pada taraf signifikansi 5%. Item

dinyatakan valid apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel komunikasi organisasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	rtabel	Sig.	rhitung	Keterangan
Komunikasi Organisasi (KOR)	KOR.1	0,2876	0,000	0,813	Valid
Komunikasi Organisasi (KOR)	KOR.2	0,2876	0,000	0,898	Valid
Komunikasi Organisasi (KOR)	KOR.3	0,2876	0,000	0,783	Valid
Kepuasan Kerja (KKE)	KKE.1	0,2876	0,000	0,836	Valid
Kepuasan Kerja (KKE)	KKE.2	0,2876	0,000	0,910	Valid
Kepuasan Kerja (KKE)	KKE.3	0,2876	0,000	0,876	Valid
Kepuasan Kerja (KKE)	KKE.4	0,2876	0,000	0,884	Valid
Pengembangan Karir (PKA)	PKA.1	0,2876	0,000	0,769	Valid
Pengembangan Karir (PKA)	PKA.2	0,2876	0,000	0,718	Valid
Pengembangan Karir (PKA)	PKA.3	0,2876	0,000	0,787	Valid
Kinerja Pegawai (KPE)	KPE.1	0,2876	0,000	0,847	Valid
Kinerja Pegawai (KPE)	KPE.2	0,2876	0,000	0,561	Valid
Kinerja Pegawai (KPE)	KPE.3	0,2876	0,000	0,864	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2025).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Cut Off	Keterangan
Komunikasi Organisasi (KOR)	0,773	3	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (KKE)	0,899	4	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (PKA)	0,626	3	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (KPE)	0,647	3	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2025).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian

dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk proses analisis lebih lanjut.

Analisis Deskriptif Variabel**Tabel 3 Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOR	47	30	50	42,06	6,452
KKE	47	25	50	41,23	6,982
PKA	47	30	50	41,64	5,704
KPE	47	33	50	41,13	4,981

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2025).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Variabel komunikasi organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 42,06, kepuasan kerja sebesar 41,23, pengembangan karir sebesar 41,64, dan kinerja pegawai sebesar

41,13. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel penelitian secara umum berada pada kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	N	Test Statistic	Asymp. Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	47	0,078	0,200	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2025).

Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi Organisasi (KOR)	0,672	1,489	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (KKE)	0,546	1,833	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan Karir (PKA)	0,518	1,929	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2025).

Seluruh variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot juga menunjukkan

kan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,961	3,428	-	-	-
Komunikasi Organisasi (KOR)	0,246	0,081	0,318	3,040	0,004
Kepuasan Kerja (KKE)	0,236	0,083	0,331	2,855	0,007
Pengembangan Karir (PKA)	0,290	0,104	0,333	2,793	0,008

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2025).

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,961 + 0,246X_1 + 0,236X_2 + 0,290X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir memiliki

arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan pada masing-masing variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	780,525	3	260,175	31,015	0,000
Residual	360,709	43	8,389	-	-
Total	1.141,234	46	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2025).

Nilai Fhitung sebesar 31,015 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,82 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, komunikasi

organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi Organisasi (KOR)	3,040	2,016	0,004	Signifikan
Kepuasan Kerja (KKE)	2,855	2,016	0,007	Signifikan
Pengembangan Karir (PKA)	2,793	2,016	0,008	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2025).

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,827	0,684	0,662	2,896

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2025).

Nilai R Square sebesar 0,684 menunjukkan bahwa 68,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,662 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, kontribusi ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 66,2%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil keterpaduan antara komunikasi yang efektif, kepuasan terhadap pekerjaan, serta adanya peluang pengembangan karir yang jelas.

Dalam konteks Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Asahan, komunikasi yang baik dapat memperjelas instruksi kerja dan memperkuat koordinasi antarbagian. Kepuasan kerja mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas, sedangkan pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menun-

Dengan demikian, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

jukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang dibangun di dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Komunikasi yang jelas akan mengurangi kesalahpahaman, mempercepat aliran informasi, dan membantu pegawai memahami tugas serta target kerja yang harus dicapai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan yang diberikan organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kedisiplinan dan rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai beta, pengembangan karir merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Artinya, kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan, memperoleh promosi, dan mendapatkan jalur karir yang jelas menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini menegaskan bahwa instansi perlu memperkuat program pengembangan karir secara terencana dan berkelanjutan. Program tersebut dapat berupa pelatihan kompetensi, pembinaan pegawai, rotasi yang sesuai kebutuhan organisasi, serta mekanisme promosi yang adil dan transparan.

SIMPULAN

1. Komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Asahan.
2. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif dapat meningkatkan koordinasi dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja yang lebih baik.
4. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta menjadi variabel yang paling dominan berdasarkan nilai beta sebesar 0,333.
5. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,662 menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf.
- Alfian Saputra, M., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Jatimulya. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(2), 89-106.
- Aminah, A., Khotimah, K., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 219-237.
- Ammar Balbed, D. K. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676-4703.
- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Azwina, A. Y. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapa Citramandiri. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3.
- Bahrudin All Habsy, Shofiyyah, I., & D. (2024). *Manajemen Pengumpulan Data*. *Jurnal Mahasiswa Aktif*, 2(6), 34-46.
- Bianca, P., Putri, S., & Shanti, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 1(4), 334-340.
- Darka. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Service pada PT Carding Anugrah Sarana Catering. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6(4), 2629-2637.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya.
- Dina Lorenza, Samosir, S. H., Siregar, H., Gami, E. R. P., & Irama, O. N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 452-464.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasan, I. (2010). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. PT Grasindo.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Refika Aditama.
- Lubis, L. A., & Agustina, D. (2024). *Komunikasi Organisasi: Bentuk dan Jaringan Organisasi*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1).
- Rachmayani. (2015). Kepuasan Kerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen*.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Graha Ilmu.
- Wahab, B. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.