

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUBUNGAN KERJA PRIBADI
EFEKTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI WILAYAH SE-KECAMATAN
PITUMPANUA KABUPATEN WAJO**

Mahmud¹, Andi Syarifuddin², Iqbal AR³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Mahmudwajo2021@gmail.com, andisyarifuddin67@gmail.com, iqbalar678@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze: 1) The Influence of Human Resource Development on Employee Job Satisfaction in Areas of the Districts of Wajo District, Pitumpanua. 2) The Effect of Effective Personal Work Relationships on Employee Job Satisfaction in the Pitumpanua District of Wajo Regency. 3) The simultaneous influence of Human Resource Development and Effective Personal Work Relationships on Employee Job Satisfaction in Areas of the Pitumpanua District, Wajo Regency. As for this type of research using a quantitative descriptive approach with a population that will be sampled as many as 98 people, with a sampling technique using a saturated sample, namely the entire population will be used as a sample. The analysis method used is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using a partial T test, simultaneous F test and Determination Test (R²). The research results obtained are (1) Human resource development partially has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction in the Regions of the Districts of Pitumpanua, Wajo Regency (2) Partially effective personal work relationships have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction in the Region. in the Districts of Pitumpanua, Wajo Regency, (3) Human resource development and effective personal work relationships simultaneously have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction in the Regions of the Districts of Pitumpanua, Wajo Regency.

Keywords: *Human Resource Development, Effective Personal Work Relationships, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki Pegawai yang terpengembangan sumber daya manusia untuk bekerja secara produktif, memiliki Pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik, serta memiliki Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi. Perusahaan yang memiliki Pegawai yang memiliki pengembangan sumber daya manusia tinggi dalam bekerja, maka perusahaan mampu bersaing dengan para kompetitor-kompetitornya. Namun untuk dapat memiliki Pegawai yang berpengembangan sumber daya manusia tinggi diperlukan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Karena setiap pegawai pasti memiliki pengembangan sumber daya manusia yang berbeda-beda. Sehingga untuk mengarahkan terpengembangan sumber daya manusia dan menghasilkan produktivitas bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena Kepuasan Kerja seorang

pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya Kepuasan Kerja adalah karena kurangnya sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya sehingga tidak mampu memberikan prestasi yang lebih baik

Kepuasan Kerja Pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan Kepuasan Kerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Untuk menciptakan peningkatan Kepuasan Kerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya SDM yang baik dan memiliki hubungan kerja pribadi yang efektif akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai

Pegawai kecamatan panambanua kabupaten wajo adalah organisasi pemerintah yang dituntut wajib memberikan Kepuasan Kerja yang tinggi dengan mendukung visi pemerintah yaitu "sejahtera bersama". Berbagai upaya dalam meningkatkan faktor yang terkait

manajemen sumber daya manusia pada pegawai khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan hubungan kerja pribadi yang efektif terus diupayakan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Hubungan kerja pribadi efektif terhadap kepuasan kerja pegawai di wilayah se-kecamatan pitumpanua kabupaten wajo”**

TINJAUAN LITERATUR

A. Teori Pengembangan SDM

Pengertian Pengembangan sumber daya manusia menurut para ahli di kutip oleh (Budi, 2019)

1. Pengembangan SDM menurut Silalahi (2010 : 249), Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

2. Pengembangan SDM menurut Price (2011:455), Pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.

3. Pengembangan SDM menurut Bangun (2012), Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengembangan SDM menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012:88), Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

5. Pengembangan SDM menurut Armstrong (2010:507), Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut

Di dalam menerapkan pengembangan SDM maka tentunya di perlukan strategi di dalam pengembangan sumber daya manusia, berikut strategi yang perlu di laksanakan dalam pengembangan sumber daya manusia: (1) memberikan penghargaan kepada pegawai, (2) mengadakan program pelatihan (3) memberikan kesempatan dalam menyalurkan ide.

Bisa di simpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu dalam meningkatkan kemampuan para pegawai dari berbagai tugas sehingga mampu meningkatkan kapabilitasnya dalam menyesuaikan perkembangan seorang pegawai.

B. Teori Hubungan Kerja Pribadi Efektif

Pribadi adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai pengembangan sumber daya manusia untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Wisnuwardhani dan Mashoedi (2012, p.2) mengatakan bahwa hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling tergantung satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten.

Hasibuan (2017:137) dalam (Purwanto D. F., Pengaruh hubunga antar pribadi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada Rich Palace hotel surabaya, 2016) menyatakan “bahwa hubungan interpersonal merupakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapaisasaran bersama”.

Menurut Sarwono dan Meinarno (2012), (Purwanto D. F., Pengaruh hubunga antar pribadi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada Rich Palace hotel surabaya, 2016) hubungan interpersonal adalah “hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki ketergantungan satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten”. Sedangkan Ruben dan Stewart (2016) menjelaskan bahwa: “hubungan interpersonal adalah hubungan yang berdasarkan pada pengolahan pesan yang timbal-balik. Sebuah hubungan dibentuk ketika terjadinya pengolahan pesan yang timbal-balik”.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan harapan setiap individu yang sedang bekerja. Masing-masing Pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan Pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Robbins dan Judge (2015) Dalam (Damayanti, 2018) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih. Keberhasilan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja Pegawainya. Maka Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja Pegawainya, misalnya dengan melalui Diklat, pemberian kompensasi yang layak, pemberian pengembangan sumber daya manusia, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja Pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

(Ranty Sapitri, 2016) mengutip Christie Dkk (2010) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan. Bernandin, John H & Joyce E.A Russel (2013) Kepuasan Kerja dinyatakan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Penilaian Kepuasan Kerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai.

(Jailani, 2012) mengutip Stephen P. Robbin (2010: 26) yang mengatakan bahwa Kepuasan

Kerja adalah suatu ukuran performance yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasara

Menurut (Hasibuan, 2012) indikator atau ukuran yang dapat digunakan dalam penilaian Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut: kecakapan/kemampuan; prestasi kerja; kejujuran; kedisiplinan; kreativitas; kerjasama; kepemimpinan; kepribadian; prakarsa; kesetiaan; dan tanggungjawab.

Kepuasan Kerja Pegawai dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan Pegawai. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

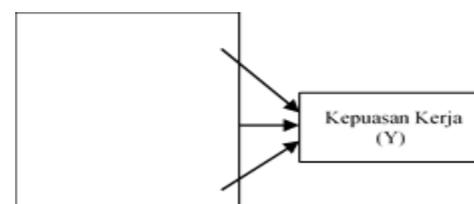
Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kepuasan Kerja pegawai di wilayah se-kecamatan pitumpanua kabupaten wajo

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan kerja pribadi efektif terhadap Kepuasan Kerja pegawai di wilayah se-kecamatan pitumpanua kabupaten wajo

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan hubungab kerja pribadi terhadap kepuasan kerja pegawai di wilayah se-kecamatan pitumpanua kabupaten wajo.

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber : Mahmud 2021

Populasi Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di wilayah se-kecamatan pitumpanua kabupaten wajo dengan jumlah populasi 98 orang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi harus betul betul representatif, (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pegawai di wilayah se-kecamatan pitumpanua kabupaten wajo yang berjumlah 98 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan metode saturated sampling (sampel jenuh), adanya keterbatasan jumlah populasi, sehingga populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa peristiwa atau hal hal atau keterangan keterangan atau karakteristik karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian.

Menurut Hasan, 2012 dalam (Suhendra, 2015) Ada beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket (kuisisioner)

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan (respon) atas atau menjawab pertanyaan pertanyaan yang diajukan dan dalam penelitian ini skala pengukuran angket menggunakan skala likert, Hasan, 2012 dalam (Suhendra, 2015). Butir pertanyaan dalam kuesioner yang dituangkan dalam ukuran skala likert yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Sangat Setuju : diberi skor 5
- b. Setuju : diberi skor 4
- c. Kurang Setuju : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

Adapun fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

- 1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja pegawai di wilayah se-kecamatan pitumpanua kabupaten wajo.
- 2. Pengaruh hubungan kerja pribadi efektif terhadap Kepuasan Kerja pegawai di wilayah se-kecamatan pitumpanua kabupaten wajo.
- 3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan hubungan kerja pribadi efektif

terhadap Kepuasan Kerja pegawai di wilayah se-kecamatan pitumpanua kabupaten wajo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	T.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.478**	.111	.504**	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000	.283	.000	.000
	N	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson Correlation	.478**	1	-.058	.356**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000		.574	.000	.000
	N	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson Correlation	.111	-.058	1	.052	.437**
	Sig. (2-tailed)	.283	.574		.611	.000
	N	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson Correlation	.504**	.356**	.052	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.611		.000
	N	98	98	98	98	98
T.X1	Pearson Correlation	.494**	.612**	.437**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98

Sumber : data primer 2021

Pada hasil uji validitas pada tabel diatas untuk variabel pengembangan SDM (X1) menunjukkan pada item X1.1 r hitung 0.494 > 0.30 dan bertanda bintang** berarti Valid, untuk item X1.2 r hitung 0.612 > 0.30 dan bertanda bintang** berarti valid, untuk item pertanyaan X1.3 r hitung sebesar 0.437 > 0.30 r tabel berarti dapat dinyatakan valid, dan pada item X1.4 r hitung 0.666 > 0.30 r tabel sehingga dinyatakan valid.

X2.1	Pearson Correlation	.430*	.459*	.236*	.445*	.551*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000	.000
	N	98	98	98	98	98
X2.2	Pearson Correlation	.523*	.586*	-.038	.378*	.494*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.710	.000	.000

	N	98	98	98	98	98
X2.3	Pearson Correlation	.444 [*]	.452 [*]	.324 [*]	.285 [*]	.539 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.005	.000
	N	98	98	98	98	98
X2.4	Pearson Correlation	.339 [*]	.326 [*]	.107	.288 [*]	.366 [*]
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.296	.004	.000
	N	98	98	98	98	98
T.X2	Pearson Correlation	.588 [*]	.616 [*]	.223 [*]	.477 [*]	.665 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000	.000
	N	98	98	98	98	98

Sumber : data primer 2021

Hasil uji validitas pada variabel hubungan kerja pribadi (X2) dimana terdiri dari 4 item pertanyaan, dengan hasil yang diperoleh adalah item X2.1 r hitung 0.551 > 0.30 r tabel maka dapat di nyatakan valid, untuk item X2.2 r hitung 0.494 > 0.30 r tabel berarti valid, untuk item X2.3 hasil yang di peroleh 0.539 > 0.30 dapat di nyatakan valid, sedangkan untuk item X2.4 sebesar 0.366 > 0.30 sehingga dapat dinyatakan valid. Dari keseluruhan item pada variabel hubungan kerja semuanya valid.

Y.1	Pearson Correlation	1	.352 [*]	.434 [*]	.217	.339 [*]	.417 [*]	.335 [*]	.410 [*]	.539 [*]	.307 [*]	.689 [*]
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.038	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.2	Pearson Correlation	.352 [*]	1	.339 [*]	.133	.035	.231	.348 [*]	.410 [*]	.539 [*]	.422 [*]	.695 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.193	.856	.025	.001	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.3	Pearson Correlation	.434 [*]	.339 [*]	1	.247	.252	.357 [*]	.404 [*]	.402 [*]	.539 [*]	.507 [*]	.695 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.028	.013	.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.4	Pearson Correlation	.217	.133	.231	1	.452 [*]	.235 [*]	.156	.211 [*]	.209	.029	.448 [*]
	Sig. (2-tailed)	.033	.193	.028		.007	.044	.030	.033	.043	.819	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.5	Pearson Correlation	.417 [*]	.410 [*]	.402 [*]	.422 [*]	1	.447 [*]	.434 [*]	.432 [*]	.539 [*]	.357 [*]	.695 [*]
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.013	.007		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.6	Pearson Correlation	.417 [*]	.339 [*]	.231	.348 [*]	.410 [*]	1	.407 [*]	.534 [*]	.534 [*]	.357 [*]	.695 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.7	Pearson Correlation	.539 [*]	.422 [*]	.507 [*]	.156	.404 [*]	.402 [*]	1	.603 [*]	.539 [*]	.307 [*]	.748 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.193	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.8	Pearson Correlation	.447 [*]	.410 [*]	.402 [*]	.211 [*]	.404 [*]	.534 [*]	.603 [*]	1	.571 [*]	.422 [*]	.748 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.038	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.9	Pearson Correlation	.556 [*]	.357 [*]	.357 [*]	.235 [*]	.235 [*]	.354 [*]	.556 [*]	.571 [*]	1	.347 [*]	.764 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.040	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.10	Pearson Correlation	.307 [*]	.422 [*]	.507 [*]	.029	.235 [*]	.357 [*]	.507 [*]	.422 [*]	.547 [*]	1	.689 [*]
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.856	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.11	Pearson Correlation	.689 [*]	.689 [*]	.689 [*]	.447 [*]	.434 [*]	.432 [*]	.539 [*]	.357 [*]	.357 [*]	.307 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

Sumber : data primer 2021

Pada tabel diatas uji validitas variabel hubungan kerja pribadi (X2) yang terdiri dari 10 item pertanyaan dari keseluruhan item pertanyaan Y.1 sampai Y.10 semua nilai yang di dihasilkan lebih besar dari r tabel dan semua item terdapat bintang**.

B. Uji Reabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1.1	160.42.00	120.287	.624	.871	Realibel
X1.2	160.45.00	119.590	.652	.870	Realibel
X1.3	160.74	124.274	.186	.878	Realibel
X1.4	160.38.00	120.918	.553	.872	Realibel
T.X1	146.91	105.012	.716	.861	Realibel

Sumber 2021

Dari hasil uji reabilitas pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dimana jumlah item pertanyaan sebanyak 4 item nilai yang di dihasilkan cronbach's alfa > 0.60 sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan jika nilai yang di dihasilkan di atas dari 0.80 maka termasuk kategori baik sehingga dapat di simpulkan seluruh item dinyatakan realibel.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X2.1	160.57	118.660	.651	.869	Realibel
X2.2	160.36	119.902	.691	.870	Realibel
X2.3	160.47	120.087	.603	.871	Realibel
X2.4	160.37	121.245	.552	.872	Realibel
T.X2	146.64	99.510	.852	.854	Realibel

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan pada hasil uji reabilitas pada variabel hubungan kerja pribadi (X2) yang terdiri dari 4 item pertanyaan, pada tabel diatas menunjukkan nilai hasil cronbachs alfa > 0.60 dengan nilai rata-rata diatas 0.80, maka sesuai pedoman keseluruhan item masuk kategori baik sehingga dapat dinyatakan realibel.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y.1	160.40.00	119.788	.680	.870	Realibel
Y.2	160.33.00	120.964	.573	.872	Realibel
Y.3	160.34.00	120.885	.549	.872	Realibel
Y.4	160.77	121.604	.307	.876	Realibel
Y.5	160.59.00	119.605	.509	.872	Realibel
Y.6	160.58.00	119.607	.556	.871	Realibel
Y.7	160.40.00	118.943	.730	.869	Realibel
Y.8	160.35.00	119.755	.713	.870	Realibel
Y.9	160.28.00	120.408	.706	.871	Realibel
Y.10	160.40.00	121.355	.528	.873	Realibel
T.Y	119.09.00	65.280	.905	.904	Realibel

Sumber : data primer 2021

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada variabel kepuasan kerja dimana terdiri dari 10 jumlah item pertanyaan dengan hasil nilai yang diperoleh cronbachs alfa > 0.60 dengan nilai rata-rata item yang di peroleh diatas 0.80 berarti masuk dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan realibel (andal).

B. Pengujian Hipotesis Uji T Student

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.984	3.152		3.484	.001
	Pengembangan SDM (X1)	.446	.217	.180	2.052	.043
	Hubungan Kerja (X2)	1.461	.200	.638	7.291	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : data primer 2021

Dari hasil pengujian uji t parsial pada variabel pengembangan SDM pada tabel diatas nilai sig. variabel pengembangan SDM adalah 0.043 < probabilitas 0.05 dari hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yang berarti terdapat pengaruh pengembangan SDM (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Sedangkan untuk pengambilan keputusan yang kedua dengan melihat perbandingan t hitung dengan t tabel dimana hasil yang di peroleh adalah t hitung 2.052 > 1.661 t tabel dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa pada terdapat pengaruh variabel pengembangan SDM (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

sehingga dari hasil pengujian dengan melihat nilai sig. dan perbandingan t hitung dan t tabel semua memenuhi syarat sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha) dapat di terima dan (H0) di tolak.

Adapun uji t parsial pada variabel hubungan kerja pribadi (X2) dari tabel pada pengujian diatas dari nilai sig. yang diperoleh adalah 0.000 < probabilitas 0.05 sehingga dapat dinyatakan pada pedoman keputusan yang pertama dapat di terima, selanjutnya pada pengambilan keputusan yang kedua adalah dengan melihat perbandingan nilai t hitung dan t tabel dimana hasil yang di peroleh adalah t hitung 7.291 > 1.661 t tabel, sehingga pada uji t parsial pada variabel hubungan kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel hubungan kerja pribadi efektif (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674.178	2	337.089	68.636	.000 ^b
	Residual	466.567	95	4.911		
	Total	1.140.745	97			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja (X2), Pengembangan SDM (X1)

Sumber : data primer 2021

Pada hasil pengujian F simultan atau secara serempak dimana dalam analisis berganda adalah sebagai berikut :

Dari tabel pada uji ANOVA diatas maka dapat di lihat penjabarannya dibawah ini :

a. Berdasarkan hasil uji signifikansi Output dari Anova

Dari hasil uji pada table output anova di atas ,maka dapat di lihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < probabilitas 0,05, maka sesuai pedoman dasar pengambilan keputusan dapat di simpulkan bahwa hipotesis di terima (Ha) atau dengan kata lain variable pengembangan SDM (X1) dan variable hubungan kerja pribadi efektif (X2) berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

b. Berdasarkan Hasil perbandingan Uji F hitung dengan Uji F tabel

Sesuai output yang diperoleh pada tabel di atas, dapat menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 68.636 dan F tabel sebesar 3,09, dari

hasil pengujian tersebut maka dapat di hitung bahwa nilai F hitung $68.636 > F$ tabel 3,09 maka dapat di simpulkan bahwa hubungan variabel pengembangan SDM (X1) dan hubungan kerja pribadi efektif (X2) berpengaruh secara simultan atau serempak terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

1)Pengaruh Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dari hasil pada analisis linier berganda menunjukkan bahwa pada hasil nilai koefisien variabel pengembangan SDM (X1) pada nilai $B = 0.446$ bertanda positif dan nilai signifikansi 0.043, hal tersebut dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan SDM (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Dari hasil yang diperoleh dapat mengaskan bahwa pada variabel pengembangan sumber daya manusia(X1) dari nilai mean atau nilai rata-rata yang di hasilkan dari jawaban responden masuk di dalam kategori sangat baik dengan tingkat pencapaian hingga 90%, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada pegawai se-kecamatan Pitunpanua kabupaten Wajo sudah cukup baik.

2)Pengaruh Hubungan Kerja Pribadi Efektif (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pada hasil pengujian yang di lakukan pada variabel hubungan kerja (X2) dengan nilai koefisien yang di hasilkan pada kolom B sebesar 1.461 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga dari hasil yang diperoleh tersebut maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel hubungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), maka dari hasil yang diperoleh tersebut sehingga dapat di asumsikan jika variabel hubungan kerja naik sekitar 10 % maka nilai hasil kepuasan kerja juga akan naik 146,1 %. Dari hasil tersebut maka dapat membuktikan bahwa variabel hubungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai se-kecamatan Pitunpanua Kabupaten Wajo.

Demikian pula dari hasil frekuensi jawaban responden yang diperoleh dari dari item pertanyaan dimana hasil nilai rata-rata jawaban responden yang di peroleh masuk dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja pribadi efektif terhadap kepuasan kerja pegawai merupakan

hal yang sangat penting, hal tersebut dapat di tunjukkan dengan setiap kegiatan ataupun pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai saling bersinergi dan saling memberikan motivasi antar sesama pegawai sehingga terciptanya lingkungan kerja yang baik dalam pencapaian kepuasan kerja pegawai sekecamatan Pitunpanua Kabupaten Wajo.

3)Pengaruh Pengembangan SDM (X1) dan Hubungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil uji F simultan yang di lakukan yaitu pengaruh pengembangan SDM dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai sig. yang diperoleh adalah $0.000 < probabilitas 0.05$, sedangkan perbandingan uji F hitung dengan F tabel dimana hasil yang di peroleh adalah f hitung $68.636 > F$ tabel 3,09 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau serempak variabel pengembangan SDM (X1) dan hubungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

Sedangkan pada uji determinasi R² dalam mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pengembangan SDM dan Hubungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan melihat nilai korelasi yang di hasilkan pada output tabel model summary dengan nilai 0.591 atau 59,1 %, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) dan hubungan kerja pribadi efektif (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda dengan hasil pengujian hipotesis, maka Adapun output yang di hasilkan pada penelitian ini dapat di simpulkan sebagai berikut :

1.Pada hasil uji t parsial di peroleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai se-kecamatan Pitunpanua kabupaten Wajo.dengan hasil pembuktian nilai sig. $0.043 < probabilitas 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan hasil perbandingan uji t hitung dengan t tabel adalah t hitung $2.052 > 1.661$ yang berarti Hipotesis diterima.

2.Demikian pula pada hasil pengujian t parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel hubungan kerja pribadi efektif terhadap

kepuasan kerja pegawai hal tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh dimana nilai sig. $0.000 < \text{probabilitas } 0.05$ maka H_a di terima dan H_0 di tolak, sementara pada nilai perbandingan t hitung dan t tabel menghasilkan nilai t hitung $7.291 > 1.661$ t tabel sehingga hipotesis kedua dapat di terima.

3. Sedangkan pada hasil pengujian F simultan atau secara serempak dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia (X_1) dan hubungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) hal ini sesuai dengan hasil yang di peroleh dimana nilai sig. $0.000 < \text{probabilitas } 0.05$ dan uji F hitung $68.636 > F$ tabel $3,09$ yang berate hipotesis dapat di terima.

B. Saran - Saran

1. Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di lakukan oleh setiap Lembaga/Instansi pemerintah karena bertujuan agar manusia mampu melahirkan perubahan yang bersifat positif bagi pegawai, oleh karena itu di dalam sebuah instansi pemerintah maupun swasta sangat di perlukan adanya divisi khusus yang menangani tentang pengembangan sumber daya manusia. hal ini penting di lakukan guna mampu memelihara kemampuan pegawai dan juga sebagai proses pembelajaran sehingga terciptanya kepuasan kerja bagi pegawai.

2. Hubungan kerja yang efektif akan melahirkan suatu pandangan yang baik dalam setiap melakukan pekerjaannya, idealnya setiap orang ingin harus mampu memahami faktor-faktor yang terdapat di sekelilingnya. Terutama dalam pemahaman tentang kepribadian sesama pegawai atau pimpinannya. Dengan demikian hubungan kerja di antara pegawai dan dengan manajer akan berjalan efektif. Saling menyalahkan akan semakin diperkecil. Sementara yang terjadi adalah terbangunnya saling percaya dan saling memahami pribadi masing-masing sehingga akan terciptanya kepuasan kerja bagi setiap pegawai yang berada didalamnya.

3. Di dalam Kepuasan kerja yang merupakan harapan setiap pegawai yang sedang bekerja. Masing-masing Pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan Pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. demi tercapainya kepuasan kerja maka harus di

barengi dengan senagtiasa memberikan peluang setiap pegawai dalam mengembangkan sumber dayanya melalui pelatihan maupun diklat, dan juga menjaga suasana dan hubungan kerja antar setiap pegawai berjalan dengan harmonis.

4. Dan sebagai saran yang terakhir, bagi para calon peneliti yang akan mengambil penelitian yang sama di sarankan untuk bisa melanjutkan dan menambah variabel bebas (independent) yang menjadi faktor atau variabel yang lain dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai se-kecamatan Pitunpanua Kbupaten Wajo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, IV(1), 1-26.
- Aji, A. R. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo*. Yogyakarta.
- Antoni:Yusak. (2015). *engaruh Orientasi Pasar, Intellectual Capital, Dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Inovasi Studi Kasus Pada Industri Hotel Di JawaTimur*. Jakarta: international Research Journal Of Businnes Studies.
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Budi. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ilmu Manajemen Industri.
- Damayanti, R. (2018). *pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Palembang: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan.
- Danar. (2020). *Organisasi*. Jakarta: Cryptowi Media Belajar.
- Darman. (2018). *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: www.theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com.
- darman. (2019). *tujuan pengembangan sumber daya manusia*. Medan: Universitas Medan Area.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2).

- asan, M. I. (2012). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- <https://goenable.wordpress.com/>. (2015). *Tipe inovasi organisasi*. Jakarta: Learning Is The Jouerny Life.
- Icha, Y. (2019, Desember 13). *Komitmen Organisasi – Pengertian, Manfaat, Bentuk, Indikator Dan Faktornya Lengkap*. Retrieved from <https://www.ruangguru.co.id/pengertian-komitmen-organisasi-manfaat-bentuk-indikator-dan-faktornya-lengkap/>
- Ismail, I. (2016). faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Neo-Bis, Vol.10*, 212-221.
- Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa Timur. *Neliti*.
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma, I(3)*, 402-419.
- Afni Can, & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik, IV(1)*, 1-26.
- Aji, A. R. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo*. Yogyakarta.
- Antoni:Yusak. (2015). *engaruh Orientasi Pasar, Intellectual Capital, Dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Inovasi Studi Kasus Pada Industri Hotel Di JawaTimur*. Jakarta: international Research Journal Of Businnes Studies.
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Budi. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ilmu Manajemen Industri.
- Damayanti, R. (2018). *pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Palembang: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan.
- Danar. (2020). *Organisasi*. Jakarta: Cryptowi Media Belajar.
- Darman. (2018). *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: www.theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com.
- darman. (2019). *tujuan pengembangan sumber daya manusia*. Medan: Universitas Medan Area.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip, 4(2)*.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Jakarta: Alfabeta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV Andi.
- Ghozali. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2012). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya Edisi Pertama*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasan, M. I. (2012). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- <https://goenable.wordpress.com/>. (2015). *Tipe inovasi organisasi*. Jakarta: Learning Is The Jouerny Life.
- Icha, Y. (2019, Desember 13). *Komitmen Organisasi – Pengertian, Manfaat, Bentuk, Indikator Dan Faktornya Lengkap*. Retrieved from <https://www.ruangguru.co.id/pengertian-komitmen-organisasi-manfaat-bentuk-indikator-dan-faktornya-lengkap/>
- Ismail, I. (2016). faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Neo-Bis, Vol.10*, 212-221.
- Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap

- keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa Timur. *Neliti*.
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, *I*(3), 402-419.
- Kanada:Kurniawan. (2015). *Pengertian Manajemen organisasi*. jakarta: www.projasa.com.
- Kiyai, Z., Florence, & very. (2016). Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Prestasi kerja Pegawai Di dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Vol.1*, 1-12.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan pertama*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Matalia. (2012, agustus). pengaruh gaya kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai kantor sekretariat pemerintah daerah provinsi bali. *Jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan*, *Vol.6*, 186-192.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, *III*(1), 1-9.
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, *XI*(2), 54-74.
- P Robbins, S., & Timothy A. (2013). *Organizational Behavior 15th*. New Jersey: Pearson Education, Inc. , publishing as Prentice Hall.
- Pendidikan2, D. (2020, Januari 29). *Komitmen Organisasi*. Retrieved from https://www.dosenpendidikan.co.id/komitmen-organisasi/#Indikator_Komitmen_Organisasi
- Prawirosentono, S. (2013). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Purwanto. (2018). Pengaruh hubungan kerja antar pribadi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada rich palace hotel surabaya. *Jurnal hospitality dan manajemen jasa*, *Vol.6*, 14-22.
- Purwanto, D. F. (2016). Penagruh hubunga antar pribadi dan kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pada Rich Palace hotel surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan fakultas ekonomi*, *Vol.1*, 1-22.
- Purwanto, D. F. (2017). Pengaruh hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, *Vol.1*, 14-26.
- Rahmadaningtyas, F. (2016). *Thesis Hubungan Big Five Personality dengan Komitmen Organisasi di PT Varia Usaha Beton Waru*. Surabaya: Digital Library UIN Sunan Ampel.
- Ramadona, R. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pada PT X Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Repository Univ. Darmajaya.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, *III*(2), 1-13.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Rumpak, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *e-journal IBM ASMI*, 1-32.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilo, H. (2020). *Konsep dan Peran Perencanaan pengembangan sumber daya manusia*. surabaya: universitas brawijaya.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019, Juli). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, *II*(2), 18-30.
- Wibowo, A. H. (2018, Februari 18). *www.dictio.id*. Retrieved from <https://www.dictio.id/t/bagaimana->

pengaruh-komunikasi-terhadap-
kinerja-karyawan/16227
www.kajianpustaka.com. (2014, Januari 12).
*Pengertian, Indikator dan Faktor yang
Mempengaruhi Kinerja*. Retrieved
from
[https://www.kajianpustaka.com/2014/0
1/pengertian-indikator-faktor-
mempengaruhi-kinerja.html](https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html)