

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1**

**Pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

**NAUFAL RAFI'I IKMARESSA**

**F100140077**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
KINERJA KARYAWAN**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**NAUFAL RAFI' I IKMARESSA**

**F100140077**

Telah Diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si, Psikolog**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
KINERJA KARYAWAN**

Oleh :

**Naufal Rafi'i Ikmaressa**

**F100140077**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Rabu, 7 Juli 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

**1.Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si, Psikolog**

(Ketua Dewan Penguji)

**2.Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

(Anggota I Dewan Penguji)

SP  
13-7-21

**3.Aad Satria Permadi, S.Psi, MA**

(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



**Prof. Taufik, S. Psi, M. Si, Ph. D**

**NIK/NIDN.799/0629037401**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 Juli 2021

Yang menyatakan,



Naufal Rafi'i Ikmaresa

F100140077

# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

## Abstrak

Penelitian bertujuan mengetahui hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Metode Penelitian memakai kuantitatif deskriptif. Subjek dan sampel dari penelitian yaitu pegawai/ staff/ karyawan PT. S sejumlah 150 responden. Penelitian ini menggunakan teknik *Cluster Accident Random Sampling* untuk menentukan sampel. Analisa data dalam pengujian hipotesis yang dipakai yaitu metode analisis regresi berganda. Teknik untuk memperoleh data dilakukan dengan kuesioner. Skala yang digunakan adalah kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil membuktikan ada hubungan sama antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan

## Abstract

This study aims to find relationship between job satisfaction and work motivation with the performance of employees. Research methods use descriptive quantitative. Subjects and samples from the study are employees / staff / employees of PT. S numbered 150 respondents. This study used cluster accident random sampling to determine samples. Data analysis in hypothesis testing used is a method of multiple regression analysis. Techniques for obtaining data are done by questionnaire. The scale used is job satisfaction, job motivation and employee performance. The results prove there is a relationship between job satisfaction and work motivation to employee performance.

**Keywords:** satisfaction, motivation, and employee performance.

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan (Ajazali, 2017; 75). Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia

yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi (Surahman, 2017; 101).

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur (Bedjo, 2015; 45).

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut Nimalathasan (2018) Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam Motivasi Kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan organisasi. Luthans (2016) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri, serta supervisor.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting artinya bagi organisasi, karena setiap pegawai yang merasa puas diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh (*full capacity*), sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dalam kinerjanya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka.

Menurut Luthans (2016) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

PT. S adalah satu perusahaan Garment yang berada di wilayah Solo Raya. Sebagaimana perusahaan garment lainnya, PT. S terdiri dari beberapa divisi, diantara adalah divisi jahit dan *helper*, divisi *cutting*, divisi *packing*, divisi *presing/ gosok*, divisi *QC/quality control*, serta divisi *gudang*. Dengan jumlah pekerja yang mencapai 2.500 orang tenaga kerja, dimana sebagian besar adalah tenaga kerja perempuan. PT. S dalam melakukan rekrutmen karyawan menggunakan sistem masa percobaan selama tiga bulan dan sesudahnya masa kontrak selama 1 tahun yang dapat diperpanjang sebanyak 3 kali.

Dari latar belakang sebagaimana terlihat di atas maka peneliti mengemukakan tiga permasalahan utama yang ada di PT. S yaitu; 1) Apakah ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. S? 2) Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. S? 3) Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. S?

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui 1) Mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, 2) Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dan 3) Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat secara praktis dan teoritis. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

Hipotesis penelitian ini dinyatakan dalam pernyataan bahwa 1) Ada hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, 2) Ada

hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dan 3) Ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap dari PT S sejumlah 600. Teknik sampling yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster accident random sampling*. Teknik ini digunakan jika populasi tidak terdiri dari individu-individu namun merupakan kelompok-kelompok atau kelas-kelas (Babbie, 2014). Subjek yang di ambil untuk sampel pada penelitian ini berjumlah 150 orang, yang terdiri dari Divisi Jahit dan *Helper* sejumlah 48 responden, Divisi *Cutting* 21 responden, Divisi *packing* 26 responden, Divisi *Presing/ Gosok* 34 responden dan dari Divisi *Quality Control* sejumlah 21 responden. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Alat pengumpulan data yang digunakan oleh seluruh variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang berupa 5 pilihan alternatif jawaban yang sesuai atau dialami oleh karyawan. Pilihan jawaban tersebut meliputi Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Kurang Sesuai (KS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS).

Teknik analisis untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji *Pearson Correlation*. Variabel dikatakan mempunyai hubungan jika nilai sig  $P < 0,05$  (Priyatno, 2010). Untuk melakukan analisis regresi linier berganda, data yang digunakan harus lolos dari uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. (Priyatno, 2010) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang digunakan terdistribusi secara normal atau tidak, uji normalitas menggunakan teknik *one kolmogorov smirnov test (ks-z)* ini dikatakan normal jika  $p > 0,05$  (Ghozali, 2011). Data bisa



dikatakan normal bila  $p > 0,05$  dan jika  $p < 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal. Sementara itu uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) memiliki korelasi yang searah (linier) atau tidak. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan pada *deviation from linearity*  $P < 0,05$  (Priyatno, 2010).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji asumsi pertama yaitu uji normalitas pada variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar  $Z = 0,962$  signifikansi dengan  $p = 0,313$  ( $p > 0,05$ ), sedangkan hasil uji normalitas dari variabel motivasi kerja sebesar  $Z = 1,038$  signifikansi dengan  $p = 0,231$  ( $p > 0,05$ ), dan hasil uji normalitas dari variabel kepuasan kerja sebesar  $Z = 0,814$  signifikansi dengan  $p = 0,522$  ( $p > 0,05$ ). Dengan melihat hasil uji normalitas *one kolmogorov smirnov test* diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki sebaran data normal.

Berdasarkan uji asumsi kedua yaitu uji linearitas interaksi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh dari *deviation from linearity* dengan  $p = 0,142$  ( $p > 0,05$ ). Uji linearitas interaksi hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh dari *deviation from linearity* dengan  $p = 0,158$  ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki korelasi yang searah (linear).

Hasil analisis uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh  $F 7,914$  dan nilai sig  $0,001$  ( $p < 0,05$ ), artinya terdapat hubungan mayor antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. S.

Selanjutnya berdasarkan uji regresi linier berganda dengan menggunakan *Pearson Correlation* hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai *pearson's correlation* sebesar  $0,138$  dengan  $p = 0,046$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti kepuasan kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka

semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai *pearson's correlation* sebesar 0,310 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang berarti motivasi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Melalui penghitungan analisis *pearson correlation* dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows* diketahui hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi *pearson* sebesar 0,312 dan  $Adj R^2$  sebesar 0,085 yang berarti kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki sumbangan efektif terhadap kinerja karyawan sebesar 8,50% dan sisanya sebesar 91,5% adalah kontribusi variabel lainnya yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Analisis kategorisasi dilakukan dengan cara membandingkan rerata empirik yang didapatkan dari hasil penghitungan statistik dengan bantuan program SPSS versi 16.0 pada *output descriptive statistic* dengan rerata hipotetik yang diperoleh dari penghitungan statistik secara manual. Hasil penghitungan statistik secara manual diperoleh hasil kinerja dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 65 lebih kecil dari rerata hipotetik (RH) = 78, 10 responden (6,66%) yang masuk kategori sangat rendah dalam kinerja karyawan. Kategori rendah sebanyak 14 responden (9,33%), kategori sedang sebanyak 44 responden (29,33%), sebanyak 64 responden (42,66%) masuk kategori tinggi dan untuk kategori sangat tinggi dalam kinerja karyawan sebanyak 17 responden (12,02%). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. S memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Hasil penghitungan statistik secara manual diperoleh hasil kepuasan kerja dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 135 lebih kecil dari rerata hipotetik (RH) = 162, proporsi tingkat kepuasan kerja menunjukkan bahwa distribusi yang sangat rendah berjumlah 15 subjek, kategori rendah berjumlah 25 subjek, 20% kategori sedang 30 responden, kategori tinggi berjumlah 50 subjek dan 33,34% kategori sangat tinggi berjumlah 30 subjek. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. S memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Hasil penghitungan statistik secara manual

diperoleh hasil motivasi kerja dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 19,50 lebih kecil dari rerata hipotetik (RH) = 48, 10 responden (6,66%) yang masuk kategori sangat rendah dalam motivasi kerja, kategori rendah sebanyak 26 responden (17,33%), kategori sedang sebanyak 38 responden (25,33%), sebanyak 41 responden (27,33%) masuk kategori tinggi dan untuk kategori sangat tinggi dalam motivasi kerja sebanyak 35 responden (23,35%). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. S memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.

#### **4. PENUTUP**

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Saran secara praktis bahwa hasil study literature ini dapat membantu peneliti lain dalam mengkrucutkan fenomena-fenomena terkait penelitian dengan cara yang lebih praktis dan mudah dipahami. Secara teoritis, metode yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang terdahulu, jadi tidak bisa disama ratakan dengan hasil penelitian yang mungkin terjadi pada masa kini. Sehingga dari kesimpulan yang ditarik, masih memungkinkan adanya ketidak cocokan antara issue saat ini dengan yang lalu. Saran untuk atasan PT. S perlu adanya pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkreaitivitas tinggi sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, selain itu promosi jabatan harus bergulir disetiap kesempatan untuk karyawan dengan harapan karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan mengukur kemampuan yang dimiliki karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ajazali, M. (2017 ). *Pengembangan Psikologi Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Tunas Mekar.

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Babbie, E. (2014). *The Basics of Social Research (6th ed.)*. Belmont, California: Wadsworth Cengage.
- Bedjo, S. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Creel, M. (2016). *Econometrics, Ed 5th*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Davidson, R. d. (2014). *Econometric Theory and Methods*. New York: Oxford University Press.
- Dessler, G. (2014). *Dialihbahasakan Paramita Rahayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke – 10*. Jakarta: PT Indeks.
- Gibson, J. L. (2015). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid Tiga, Edisi Kedua, Alih Bahasa Nunuk Adiarni*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Kelima belas*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Hasibuan, H. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ho, R. (2016). *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation with SPSS*. Boca Raton: Chapman & Hall/ CRC.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Kothari C., R. (2015). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International (P) Limited, Publishers.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi, Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset .
- Masya, I. (2014). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Depdikbud.
- Mistiani. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Dihadapkan Dengan Konseling Dalam Tingkat Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Suatu Organisasi. *Buletin Balitbang Dephan, Volume 10 Nomor 18,* 12-17.

- Muchtarom, Z. (2018). *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Surakarta : PPs UNIBA .
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Keenam (Revisi)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2015). *Metode Penelitian dan Riset*. Surabaya: GrafitiPress.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada .
- Safaria, T. &. (2012). *Manajemen Emosi, Sebuah Panduan Cerdas Bagaimana Mengelola Emosi Positif Dalam Hidup Anda*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, D. (2014). *Edisi Keenam, Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surahman, I. (2017). *Arti Definisi/Pengertian Budaya Kerja Dan Tujuan/Manfaat Penerapannya Pada Lingkungan Sekitar*. Surakarta: Jurnal Sosiologi.
- Sutisna. (2012). *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran, Edisi kedua*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Teng, C.-I. (2010). Customization, immersion satisfaction, and online gamer loyalty. *Computers in Human Behavior* 26 , 1547–1554.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi – Konsep Dasar dan Aplikasinya, Edisi I, Cetakan Ketujuh belas*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Umar, H. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi, Cetakan Keenam*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama .
- Wursanto. (2015). *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Yong-Qiang Sun, Y. Z.-Q.-Y. (2017). Understanding The Antecedents Of Mobile Game Addiction: The Roles Of Perceived Visibility, Perceived Enjoyment And Flow. [http://www.gameres.com/msg\\_250452.html](http://www.gameres.com/msg_250452.html), 45-51.