

Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Komunikasi Persuasif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang

Suhada¹, Reina Damayanti², Analisa Juniarti³

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, suhadaahmadmadjid@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, reinadamayanti.rd@gmail.com

³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, juniartianalisa26@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keserbagunaan dan korespondensi yang memikat terhadap sifat pekerjaan perwakilan di PT KAI (Persero) DIVRE III PALEMBANG. Strategi yang digunakan dalam review ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah tes yang dipertimbangkan adalah 40 delegasi. Pemeriksaan kekambuhan langsung dasar, pemeriksaan kekambuhan langsung, pemeriksaan koefisien kepastian, uji t dan uji F dengan program produk spss 22 for windows. Dari hasil penelitian uji-t menunjukkan bahwa tidak ada keserbagunaan (X1) dengan nilai tidak relevan sebesar $0,587 > 0,05$, menyiratkan bahwa agak tidak ada dampak besar fleksibilitas terhadap sifat kerja perwakilan. Sedangkan variabel korespondensi meyakinkan (X2) dengan nilai kritis $0,029 < 0,05$, agaknya terdapat pengaruh korespondensi yang menarik terhadap sifat pekerjaan representatif. Akibat percakapan uji F tersebut diperoleh nilai kritis $0,035 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak, H_a diakui.

Kata kunci: Kemampuan Adaptasi, Komunikasi Persuasif, Kualitas Kerja

ABSTRACT

This study was to decide the impact of flexibility and powerful correspondence on the nature of work of representatives at PT KAI (Persero) DIVRE III PALEMBANG. The quantity of tests examined is 40 workers. The information examination method utilized in this exploration is straightforward direct relapse examination, different straight relapse investigation, coefficient of assurance examination, t test and F test with the product program spss 22 for windows. From the aftereffects of the t-test research, it shows that there is no flexibility (X1) with an immaterial worth of $0.587 > 0.05$, implying that somewhat there is no huge impact of versatility on the nature of work of representatives. While the variable of enticing correspondence (X2) with a huge worth of $0.029 < 0.05$, somewhat there is a critical impact of convincing correspondence on the nature of work of representatives. The consequences of the conversation of the F test at the same time got a critical worth of $0.035 < 0.05$, implying that H_0 is dismissed, H_a is acknowledged.

Keywords: Adaptability, Persuasive Communication, Quality of Work

A. PENDAHULUAN

"Setiap organisasi secara keseluruhan memiliki tujuan yang sama, khususnya berusaha untuk menciptakan keuntungan atau manfaat dan sebanyak mungkin dapat diharapkan untuk mempertahankan daya tahannya dalam jangka panjang" pencapaian tujuan ini membutuhkan aset, khususnya SDM yang mengasumsikan bagian penting dalam suatu organisasi atau perkumpulan.

Menurut Sutrisno (2019), orang-orang mengawasi aset yang berbeda dalam organisasi, sehingga menjadi sangat berharga dan tanpa SDM, aset yang berbeda terfragmentasi. Sesuai Samsudin (2010), organisasi diharapkan memiliki SDM yang unggul dan unggul untuk memiliki pilihan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mututina (2006) menjelaskan bahwa sebuah organisasi dalam melakukan latihan agar dapat bertahan dalam persaingan yang sengit tentunya membutuhkan berbagai



aset penting termasuk SDM untuk membantu aktivitas organisasi agar dapat berjalan dengan baik.

Keanean yang terjadi di PT KAI (Persero) Divre III Palembang dalam persepsi para ahli melihat masih sedikitnya perwakilan yang belum memiliki pilihan untuk menyesuaikan diri dengan faktor lingkungannya dan tidak siap menghadapi perkembangan yang terjadi dari sini. keluar. akan mempengaruhi sifat pekerjaan yang disampaikan. Demikian juga dampak surat menyurat yang berpengaruh juga merupakan hambatan terhadap sifat pekerjaan yang representatif yang disebabkan oleh faktor pesan yang sering tidak tersampaikan seperti yang diharapkan sehingga sifat pekerjaan menjadi kurang layak dan pelaksanaan tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Sesuai Bintoro (2017) berpendapat bahwa sifat pekerjaan perwakilan adalah sesuatu yang tunggal, dengan alasan bahwa setiap perwakilan memiliki berbagai karakteristik atau ketekunan, ini mencerminkan bahwa perwakilan memiliki kesungguhan dalam bekerja, sehingga dia tidak menerima bahwa pekerjaan itu tidak benar. hanya membawa uang tunai namun sesuatu yang signifikan dalam hidupnya. Selain itu, administrasi organisasi dapat mengukur perwakilannya berdasarkan sifat pekerjaan setiap perwakilan.

Setiap organisasi dalam menyelesaikan latihan pekerjaannya harus memiliki tujuan yang harus dicapai oleh semua perwakilan yang terlibat dengan organisasi, untuk mencapai tujuan itu maka sebuah organisasi harus hebat dalam memilih prosedur, terutama SDM yang hebat diperlukan sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang berlangsung. Dengan tujuan akhir untuk bekerja pada sifat pekerjaan perwakilan, organisasi harus membuat posisi kerja sesuai dengan kapasitas dan pertemuan perwakilan yang sebenarnya.

Menurut Alland (1975) dalam Yuliani (2022) mengartikan bahwa transformasi adalah komponen yang digunakan oleh sifat pekerjaan yang representatif, sesuai dengan Steers (1985) yang mengatakan bahwa keserbagunaan adalah kemampuan makhluk hidup untuk beradaptasi dengan memaksa yang ada di iklim untuk memiliki pilihan untuk menyesuaikan diri dengan individu. di sekitar mereka.

Fleksibilitas dapat mempengaruhi sifat kerja seorang perwakilan, perwakilan yang dapat menyesuaikan diri umumnya akan lebih baik daripada perwakilan yang berbeda karena mereka akan lebih siap untuk menghadapi persaingan di kemudian hari merencanakan sekolah atau persiapan yang memiliki fleksibilitas kualitas dan sesuai dengan kenyataan di pasar pertunjukan, sehingga nantinya perwakilan yang telah bersekolah atau mempersiapkan keterampilan akan memiliki pengaturan dan siap untuk bersaing di dunia kerja. dari sini keluar.

Menurut Hendri (2019), surat menyurat yang ampuh adalah surat menyurat yang berencana untuk mengubah atau mempengaruhi keyakinan, mentalitas, dan perilaku seseorang sesuai dengan apa yang umumnya diharapkan oleh si penanya. Ini berarti bahwa korespondensi yang kuat sangat prosedur penting organisasi, korespondensi yang berpengaruh memiliki kepentingan yang signifikan karena korespondensi yang menarik mencerminkan perspektif dan perilaku individu dengan memanfaatkan kontrol mental sehingga individu tersebut dapat mempengaruhi dan membujuk orang lain.

Seperti yang ditunjukkan oleh Maulana (2013) dalam pengertian bahwa surat menyurat yang berpengaruh harus diselesaikan secara aktual dan efektif sehingga korespondensinya yang kuat sehingga dapat berhasil dengan baik diinginkan dengan berfokus pada mentalitas dan aktivitas yang sesuai dengan bentuknya.

Berdasarkan persepsi yang mendasari pembuatnya, permasalahan yang diangkat oleh perwakilan PT KAI (Persero) Divre III Palembang, secara spesifik penurunan sifat pekerjaan pekerja yang disebabkan oleh beberapa unsur diantaranya informasi dan kapasitas pekerja yang masih belum ideal sehingga mereka tidak memiliki pilihan untuk bersaing di tengah waktu tingkat tinggi. seperti sekarang ini dan masih ada beberapa perwakilan yang belum memiliki pilihan untuk mengelola perubahan yang mengejutkan dalam organisasi, terutama dalam persaingan memanfaatkan sumber daya mereka. dalam berbicara dengan perwakilan yang berbeda. dengan tujuan agar pesan yang disampaikan sering tidak tersampaikan seperti yang diharapkan dan pekerjaan selanjutnya menjadi tidak mencukupi. Maka upaya yang harus dilakukan oleh organisasi dalam mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi secara tiba-tiba di dalam organisasi, terutama adalah untuk mendapatkan tanah. kapasitas untuk menyesuaikan diri dengan sukses, misalnya melalui persiapan atau pemeriksaan lanjutan.

Dari isu-isu di atas, sangat masuk akal bahwa dengan mendorong hasil dan siklus kerja perwakilan dalam pandangan wawasan dan wawasan kerja mereka dan sesuai kapasitas mereka, itu akan bekerja pada sifat pekerjaan pekerja. Demikian pula dengan fleksibilitas dalam hal organisasi memimpin persiapan untuk membantu bekerja pada keserbagunaan perwakilannya, dapat mengurangi ketidakmampuan pekerja dalam mengelola perubahan yang tidak terduga mulai sekarang, dan akan menjadi inspirasi bagi perwakilan untuk mengerjakan sifat mereka. bekerja untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Kemampuan Adaptasi

Menurut Steers (1985) masuk akal bahwa transformasi adalah kapasitas makhluk hidup untuk memiliki pilihan untuk menaklukkan ketegangan dan elemen pembatas dari iklim umum untuk bertahan hidup.

Menurut Susilo Toto Roharjo dalam Halawa (2022) mengemukakan bahwa kemampuan menyesuaikan diri adalah menunjukkan status dan kapasitas orang, perkumpulan, atau organisasi dalam mengikuti perkembangan yang terjadi.

Jadi sangat mungkin dianggap bahwa keserbagunaan adalah kemampuan makhluk hidup untuk memiliki pilihan untuk beradaptasi dengan tekanan dan faktor-faktor dari iklim umum untuk bertahan dan persiapan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan posisi yang berkembang.

Indikator Kemampuan Adaptasi

Menurut Steers (1985) menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi ada:

1. Senang bergaul dengan orang lain.
2. Memiliki sikap ramah tamah kepada orang lain.
3. Mampu untuk menciptakan perubahan.

Pengertian Komunikasi Persuasif

Menurut Ali (2011) masuk akal bahwa korespondensi adalah naluri manusia yang penting. Orang dapat terhubung mana pun orang berada.

Influence, atau dalam bahasa Inggrisnya influence, berasal dari bahasa Latin pengaruh yang dalam arti sebenarnya mengandung arti sapaan, pengaruh, daya pikat dan lain-lain yang tidak mencolok dan mudah beradaptasi (Effendy. 2013)



Menurut Ahmad (2019), korespondensi yang meyakinkan adalah rangkaian pertimbangan perdagangan, anggapan, sentimen, dll, baik secara lisan maupun dengan sinyal.

Sesuai Rakhmat (2008), korespondensi meyakinkan adalah korespondensi yang berencana untuk mengubah atau mempengaruhi keyakinan dan perilaku individu dengan memanfaatkan kontrol mental sehingga mereka bertindak sesuai keinginan mereka sendiri.

Sehingga cenderung dianggap bahwa korespondensi yang berpengaruh adalah siklus korespondensi yang mempengaruhi Kesadaran penerima pesan, dengan demikian, meyakinkan korespondensi atau mengubah sifat atau perilaku seseorang dengan menyampaikan beberapa pesan.

Indikator Komunikasi Persuasif

Menurut Hendri (2019) mengatakan bahwa indikator dari komunikasi persuasif adalah sebagai berikut:

1. Pesan.
2. Komunikan (target)

Pengertian Kualitas Kerja

Rao (2013) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah jenis perilaku atau latihan yang diselesaikan sesuai asumsi dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai dengan benar dan efektif.

Menurut Sutrisno (2019), kualitas kerja adalah kualitas yang ditunjukkan oleh perwakilan untuk memberikan pameran terbaik kepada organisasi untuk memberikan koherensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai Lopiyoadi (2011), pemikiran kualitas kerja adalah sifat terbaik dari pekerjaan untuk suatu organisasi atau asosiasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa kualitas kerja adalah sejauh mana kualitas seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya.

Jadi sangat mungkin beralasan bahwa sifat pekerjaan merupakan konsekuensi pekerjaan atau sifat pekerjaan seorang wakil dimulai dari latihan atau perilaku terbaik bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang berhasil dan mahir.

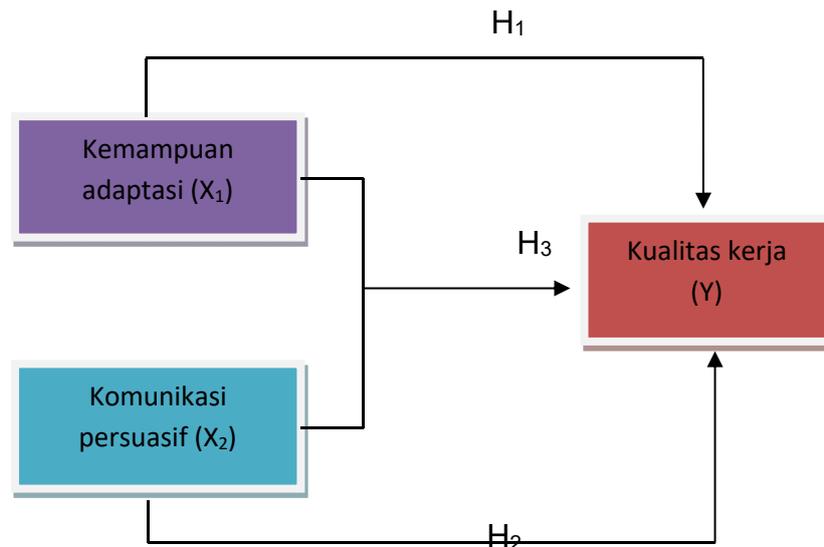
Indikator Kualitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa indikator dari kualitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Potensi diri
2. Hasil kerja yang optimal
3. Proses kerja
4. Antusiasme

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) masuk akal bahwa struktur adalah model yang masuk akal tentang bagaimana hipotesis terhubung dengan variabel berbeda yang telah dibedakan sebagai masalah signifikan



GAMBAR KERANGKA PEMIKIRAN

➤ **Kemampuan Adaptasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kualitas Kerja**

Di era yang serba canggih ini, sangat penting untuk memiliki fleksibilitas yang tinggi, fleksibilitas adalah salah satu elemen penting dalam sebuah asosiasi atau organisasi. Keserbagunaan dapat mempengaruhi sifat pekerjaan yang diciptakan oleh perwakilan.

Oleh karena itu, sangat baik dapat disimpulkan bahwa kapasitas untuk menyesuaikan mempengaruhi sifat pekerjaan perwakilan.

➤ **Komunikasi Persuasif Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kualitas Kerja.**

Seperti yang ditunjukkan oleh Handoko (2012) menyatakan bahwa korespondensi adalah perdagangan pesan verbal dan nonverbal antara sumber dan penerima pesan untuk mengubah perilaku.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Rakhmat (2008), mengartikan bahwa korespondensi yang meyakinkan adalah korespondensi yang diharapkan dapat mengubah atau mempengaruhi keyakinan dan perilaku individu dengan menggunakan kontrol mental sehingga mereka bertindak sesuai keinginan mereka sendiri.

Oleh karena itu cenderung disimpulkan bahwa korespondensi yang menarik mempengaruhi sifat pekerjaan.

➤ **Keahlian Menyesuaikan diri Serta Komunikasi Persuasif Secara Bersamaan (Simultan) Mempengaruhi Terhadap Mutu Kerja.**

Menurut Hasibuan (2017), sifat pekerjaan adalah sejauh mana sifat seorang wakil dalam melakukan kewajibannya.

Setiap organisasi berusaha untuk bekerja pada sifat pekerjaan yang representatif sehingga tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Dengan tujuan akhir untuk bekerja pada sifat pekerjaan dari beberapa variabel, salah satunya adalah kemampuan untuk menyesuaikan dan menarik korespondensi, di mana kemampuan untuk menyesuaikan dan meyakinkan korespondensi penting untuk peningkatan perwakilan dalam organisasi.

Oleh karena itu, sangat mungkin dianggap bahwa kemampuan untuk menyesuaikan dan korespondensi yang kuat bersama-sama (pada saat yang sama) mempengaruhi sifat kerja perwakilan.



Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa spekulasi eksplorasi merupakan tanggapan singkat terhadap definisi masalah pemeriksaan. Dimana rincian masalah eksplorasi telah dinyatakan sebagai kalimat permintaan.

Ini dianggap sementara dengan alasan bahwa reaksi yang diberikan bergantung pada hipotesis kritis. Bukan berdasarkan pengamatan faktor nyata yang diperoleh berbeda. Sebagai berikut:

H₁: Secara parsial, keserbagunaan diduga mempengaruhi sifat pekerjaan perwakilan di PT KAI (Persero) Divre III Palembang.

H₂: Secara parsial, dianggap bahwa korespondensi yang kuat secara fundamental mempengaruhi sifat pekerjaan perwakilan di PT KAI (Persero) Divre III Palembang

H₃: Secara bersamaan, dianggap bahwa keserbagunaan dan korespondensi berpengaruh secara bersamaan mempengaruhi sifat kerja perwakilan di PT KAI (Persero) Divre III Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021) bahwa teknik eksplorasi merupakan suatu cara yang logis, yaitu:

- a. Metode Kuantitatif
- b. Metode Kualitatif

Dalam tinjauan ini strategi yang digunakan adalah teknik kuantitatif untuk menentukan dampak fleksibilitas dan korespondensi yang meyakinkan terhadap sifat pekerjaan perwakilan di PT KAI (Persero) Divre III Palembang.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2021) bahwa faktor-faktor pemeriksaan berarti dunia seperti masih di angkasa oleh para ilmuwan untuk dipusatkan untuk memperoleh data tentangnya dan kemudian membuat keputusan-keputusan.

Ada dua faktor yang harus dikonsentrasikan sebagai berikut:

1. Variabel (Independen)

Faktor bebas adalah variabel yang pengaruhi ataupun menimbulkan pergantian ataupun timbulnya variabel terikat (terikat), variabel otonom (X) dalam riset ini terdiri dari keserbagunaan (X_1) dan korespondensi yang menarik (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat sering disinggung sebagai variabel ukuran, hasil yang dihasilkan dalam bahasa Indonesia dalam banyak kasus disebut variabel terikat. Berdampak atau hasil karena faktor bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah sifat pekerjaan (Y). Definisi operasi berubah

Definisi operasi bervariasi menurut Priyatno (2018) bahwa suatu sifat, nilai suatu barang atau gerakan yang memiliki ragam yang telah ditetapkan oleh para ahli untuk dipusatkan kemudian mencapai penetapan.

1) Kemampuan Adaptasi (X_1)

Kemampuan adaptasi adalah kemampuan makhluk hidup untuk memiliki pilihan untuk beradaptasi dengan tekanan dan faktor-faktor dari iklim umum untuk bertahan hidup dan persiapan individu untuk menyesuaikan diri dengan posisi yang berkembang.

Indikator:

- Kemampuan untuk menyesuaikan diri.
- Senang bergaul dengan orang lain.

2) Komunikasi Persuasif (X₂)

Komunikasi persuasif Korespondensi adalah siklus korespondensi yang mempengaruhi keakraban dengan penerima pesan, pada akhirnya itu meyakinkan korespondensi atau mengubah sifat atau perilaku seseorang dengan menyampaikan beberapa pesan.

Indikator:

- Pemahaman individu terhadap pesan yang dikomunikasikan.
- Pesan
- Komunikasikan atau target. Menurut Hendri. E. (2019)

3) Kualitas Kerja (Y)

Kualitas kerja adalah konsekuensi dari pekerjaan atau sifat pekerjaan seorang perwakilan yang dimulai dari latihan atau perilaku terbaik untuk organisasi dalam mencapai tujuan secara nyata dan mahir.

Indikator:

- Potensi pribadi
- Hasil kerja yang optimal
- Proses Kerja
- Antusiasme. D'apres S.P. Hasibuan. DH (2017).

Populasi dan Sampel

Mengartikan bahwa penduduk adalah seluruh mengeksplorasi dan kemudian mencapai tekad. Populasi dalam penelitian ini adalah perwakilan super tahan lama. Sugiyono (2021) masuk akal bahwa keteladanan sangat penting untuk jumlah dan sifat yang dikeluarkan oleh masyarakat karena populasi sangat besar dan diluar domain kemungkinan pemeriksa dan fokus pada teknik eksplorasi yang dapat digunakan dalam ujian ini adalah tes terendah (evaluasi) sehingga jumlah pengujian yang dilakukan setara dengan populasi ke atas 40 orang perwakilan di PT KAI (Persero) Divre III Palembang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Djali (2020) metode pengumpulan informasi merupakan kasus unik utama dalam penelitian, mengingat alasan dilakukannya eksplorasi yang sebenarnya adalah untuk mendapatkan informasi. Prosedur yang terlibat oleh analisis dalam bermacam-macam informasi adalah sebagai berikut:

1. Jajak Pendapat (Kuesioner)
Survei adalah metodologi pengumpulan data yang ditutup dengan memberikan sekelompok klarifikasi atau pertanyaan terorganisir untuk dijawab oleh responden.
2. Dokumentasi
Laporan adalah catatan peristiwa yang telah berlalu, dokumentasi dapat melalui komposisi, gambar, surat, catatan, aturan, pedoman, dll.

Uji Asumsi Klasik

Uji praduga gaya lama diarahkan untuk menguji sifat informasi pemeriksaan. Uji anggapan tradisional yang dipimpin dalam tinjauan ini meliputi uji ordinaritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.



Teknik Analisis Informasi

Priyatno (2018) menggambarkan prosedur pemeriksaan informasi sebagai berikut:

1. Regresi Linier Dasar

Kekambuhan langsung dasar adalah penyelidikan untuk melihat apakah ada tanda kritis dampak antara satu faktor bebas dan variabel terikat memanfaatkan variabel otonom.

2. Berbagai Analisis Regresi Linier

Pemeriksaan relaps yang berbeda adalah pemeriksaan untuk memutuskan apakah ada dampak luar biasa yang tidak lengkap atau sinkron antara setidaknya dua faktor bebas pada satu variabel bangsal.

3. Investigasi Koefisien Determinasi (R^2)

Sesuai Dwi Ratmono (2017) Koefisien Determinasi (R^2) dasarnya mengukur seberapa jauh batas model untuk memahami berbagai faktor bebas. Harga koefisien jaminan adalah nol dan satu.

4. Uji t

Menurut Priyatno (2018), masuk akal bahwa uji t (uji koefisien kekambuhan fraksional) digunakan untuk melihat apakah sampai batas tertentu produktivitas dan kualitas sumber daya membuat perbedaan besar atau tidak pada variabel bergantung. Dimana jika nilai sig > (0,05), maka H_0 diakui, dan itu sebenarnya bermaksud agar tidak ada dampak setengah-setengah dari fleksibilitas terhadap sifat kerja perwakilan maupun sebaliknya.

5. Uji F

Seperti yang ditunjukkan oleh Priyatno (2018) mencirikan bahwa uji F (pada saat yang sama) digunakan untuk menguji dampak masif beberapa faktor sinkron terhadap sifat kerja perwakilan dan sig < (0,05) maka pada saat itu H_0 diberhentikan dan H_a diakui sebenarnya bermaksud bahwa ada dampak korespondensi yang memikat terhadap sifat pekerjaan pekerja

D. HASIL PENELITIAN

HASIL UJI COBA INSTRUMEN

a. Hasil Uji Validitas Kemampuan Adaptasi

TABEL UJI VALIDITAS VARIABEL KEMAMPUAN ADAPTASI

No	Item	Sig	A	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	0,05	Sig < α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,001	0,05	Sig < α	Valid
3	Pertanyaan 3	0,010	0,05	Sig < α	Valid
4	Pertanyaan 4	0,000	0,05	Sig < α	Valid
5	Pertanyaan 5	0,000	0,05	Sig < α	Valid
6	Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig < α	Valid
7	Pertanyaan 7	0,000	0,05	Sig < α	Valid
8	Pertanyaan 8	0,003	0,05	Sig < α	Valid
9	Pertanyaan 9	0,001	0,05	Sig < α	Valid
10	Pertanyaan 10	0,010	0,05	Sig < α	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

10 pada variabel versatility diperoleh akibat dari nilai Sig < 0,05 yang menyiratkan bahwa setiap hal yang dirujuk dapat dianggap substansial. Sejak saat itu dapat dianggap bahwa semua pertanyaan tentang variabel file fleksibilitas.

b. Hasil Uji Validitas Komunikasi Persuasif

Korespondensi yang menarik diperkirakan dengan 10 pertanyaan . pengujian instrument telah dilakukan pada 40 responden sebagai long-lasting respresentative secara keseluruhan di PT KAI (Persero) Divre III Palembang. Estimasi uji legitimasi dilakukan dengan melihat hasil pada derajat besar 0,05.

TABEL UJI VALIDITAS DALAM VARIABEL KOMUNIKASI PERSUASIF

No	Item	Sig	A	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,002	0,05	Sig < α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000	0,05	Sig < α	Valid
3	Pertanyaan 3	0,000	0,05	Sig < α	Valid
4	Pertanyaan 4	0,000	0,05	Sig < α	Valid
5	Pertanyaan 5	0,000	0,05	Sig < α	Valid
6	Pertanyaan 6	0,000	0,05	Sig < α	Valid
7	Pertanyaan 7	0,000	0,05	Sig < α	Valid
8	Pertanyaan 8	0,000	0,05	Sig < α	Valid
9	Pertanyaan 9	0,000	0,05	Sig < α	Valid
10	Pertanyaan 10	0,000	0,05	Sig < α	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Artinya setiap hal yang bersangkutan dianggap substansial. Dari sini dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dari tanda-tanda korespondensi yang meyakinkan.

c. Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja Karyawan

Sifat pekerjaan perwakilan diperkirakan dengan 10 pertanyaan atau penjelasan instrumen pendahuluan telah diarahkan pada 40 responden sebagai pekerja tahan lama secara keseluruhan.

TABEL UJI VALIDITAS DALAM VARIABEL KUALITAS KERJA KARYAWAN

No	Item	Sig	A	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,006	0,05	Sig < α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,003	0,05	Sig < α	Valid
3	Pertanyaan 3	0,002	0,05	Sig < α	Valid
4	Pertanyaan 4	0,019	0,05	Sig < α	Valid
5	Pertanyaan 5	0,023	0,05	Sig < α	Valid
6	Pertanyaan 6	0,014	0,05	Sig < α	Valid
7	Pertanyaan 7	0,010	0,05	Sig < α	Valid
8	Pertanyaan 8	0,007	0,05	Sig < α	Valid
9	Pertanyaan 9	0,000	0,05	Sig < α	Valid
10	Pertanyaan 10	0,002	0,05	Sig < α	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Kualitas kerja perwakilan memperoleh konsekuensi nilai Sig < 0,05 pentingnya setiap hal yang bersangkutan dianggap sah dari sini dapat dijelaskan bahwa setiap pertanyaan dari tanda-tanda variabel kualita pekerjaan sangat penting untuk digunakan sebagai alat estimasi dalam ulasan ini.



HASIL UJI COBA RELIABILITAS

a. Hasil Uji Coba Reliabilitas Kemampuan Adaptasi

HASIL UJI COBA RELIABILITAS KEMAMPUAN ADAPTASI	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	10

Sumber: Data Olahan 2022

Dari hasil kualitas tak tergoayakan diatas untuk variabel keserbagunaan (X_1) hasil nilai Cronbach's Alpha adalah 0,725 karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa insrtumen diucapkan solid.

b. Hasil uji coba reliabilitas komunikasi persuasive

HASIL UJI COBA RELIABILITAS KOMUNIKASI PERSUASIF	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Sumber: Data Olahan 2022

Dari hasil kualitas yang pasti diatas untuk variabel koresponden yang menarik (X_2), nilai Cronbach's Alpha adalah 0,865 karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sangat baik dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut diumumkan solid.

c. Hasil Uji Coba Reliabilitas Kualitas Kerja Karyawan

HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN KUALITAS KERJA KARYAWAN	
Cronbach's Alpha	N of Items
.621	10

Sumber: Data Olahan 2022

Dari hasil ketergantungan diatas untuk variabel kualitas kerja yang respresentatif (Y), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,621 mengingat nilai Cronbach's Alpha > 0,60, hal ini cenderung beralasan bahwa instrumen tersebut diumumkan solit.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

a. Hasil Uji Normalitas

**TABEL HASIL UJI NORMALITAS
One-Samle Kolmogorov-Smimov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48894792
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.056
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai besar (Asymp. Sig 2- Followed) adalah 0.200 pada dasarnya lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sangat baik dapat dianggap bahwa informasi biasanya tersebar.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

TABEL HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Kem. Adaptasi (X ₁)	.868	1.152
Total_Kom. Persuasif (X ₂)	.868	1.152

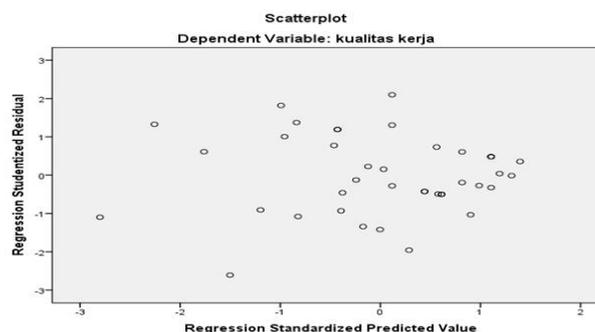
Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel diatas, cenderung terlihat bahwa nilai hambatan kedua faktor tersebut, khususnya kemampuan menyesuaikan diri dan kuat respondensi pada sifat pekerjaan representative adalah 0,868 kepentingan $> 0,1$ dan nilai VIF adalah 1,152 signifikansi < 10 . Sehingga cenderung beralasan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Susunan uji heteroskedastisitas menggunakan teknik diagram, khususnya dengan melihat contoh bintang pada grafik relaps. Langkah langka dalam mengambil pilihan adalah:

TABEL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber: Data Olahan 2022

Dari tabel realistis diatas, menunjukkan bahwa tidak ada contoh yang salah, misalnya, fokus menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada hub Y. Oleh karena itu Cenderung beralasan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model relaps yang digunakan.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

**TABEL HASIL ANALISIS LINEAR SEDERHANA
KEMAMPUAN ADAPTASI TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN**

Variabel	B	Std.Error	Standardized Coefficients	T	Sig
a(Konstanta)	32.452			4.084	.000
Kemampuan adaptasi	.237	.169	.222	1.420	.069

Sumber: Data Olahan 2022



$$Y = a + bx_1 = e$$

$$Y = 32.452 + 0,237 (X_1) + e$$

a = jumlah koefisien tak baku yang konsisten, untuk keadaan ini nilainya adalah 32.542 angka ini merupakan angka tetap yang dimaksudkan bahwa jika tidak ada keserbagunaan (X_1) maka nilai kualitas kerja karyawan yang representative (Y) adalah 32.452

b = jumlah koefisien relaps, nilainya adalah 0,237, angka ini berarti bahwa untuk setiap ekspansi 1% ke tingkat fleksibilitas (X_1), sifat pekerjaan perwakilan (Y) meningkat sebesar 0,237

Karena nilai koefisien kekambuhan selain (+) cenderung dianggap bahwa fleksibilitas (X_1) secara tegas memengaruhi sifat pekerjaan perwakilan (Y), Jadi kondisi relaps adalah $Y = 32452 + 0,237 (X_1)$.

**TABEL HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA
KOMUNIKASI PERSUASIF TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN**

Variabel	B	Std.Error	Standardized Coefficients	T	Sig
a(Konstanta)	32.570			7.909	.000
Komunikasi Persuasif	.248	.092	.399	2.685	.011

Sumber: Data Olahan 2022

$$Y = a + bX_1 + e$$

$$Y = 32.570 + 0.248 (X_2) + e$$

Dilihat dari model kekambuhan pada tabel diatas, cenderung dapat dipahami sebagai berikut:

a. = Dari angka tetap dari koefisien yang tidak baku untuk keadaan ini nilainya adalah 32.570 menarik ini adalah angka yang konsisten yang dimaksudkan bahwa jika tidak ada korespondensi yang kuat (X_2) nilai kualitas kerja representatif (Y) akan meningkat sebesar 32.570.

b. = jumlah koefisien relaps. Nilai 0,248 angka ini benar-benar berarti bahwa untuk setiap ekspansi 1% ke tingkat kondensasi kuat (X_2), sifat pekerjaan perwakilan (Y) akan meningkat sebesar 0,248.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Pemeriksaan ini digunakan untuk memutuskan apakah ada dampak besar pecahan atau konkuren antara setidaknya dua faktor bebas pada suatu variabel lingkungan

HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA KEMAMPUAN ADAPTASI (X_1) DAN KOMUNIKASI PERSUASIF (X_2) TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN (Y)

Variabel Terikat (Y)	Variabel bebas (X)	Koefisien Regresi	t _{hitung}	t _{tabel} α=0,05	Sig
A		29.022		3.775	.001
Kualitas kerja karyawan	Kemampuan adaptasi (X_1)	.094	.088	.549	.587
	Komunikasi persuasif (X_2)	.228	.367	2.279	.029

Sumber: Data primer Olahan 2022

$$Y = 29.022 + 0.094 (X_1) + 0.228 (X_2) + e$$

Dilihat dari model kemambuhan pada tabel diatas, cenderung dapat dipahami sebagai berikut:

1. Dengan maksud bahwa asumsi fleksibilitas meningkat satu unit sementara yang lain tetap (*ceteris paribus*) akan diikuti oleh ekspansi fleksibilitas 0,094 satu unit jika variabel fleksibilitas (X_1) berkurang satuan unit, maka akan diikuti oleh penurunan kualitas kerja setara dengan 0,094 satuan.
2. Korespondensi kuat (X_2), yang dimaksudkan bahwa dengan asumsi korespondensi yang menarik mengikat satu unit sementara yang lain tetap (*ceteris paribus*) itu akan diikuti oleh ekspansi dalam sifat pekerjaan representatif sebesar 0,228 satu unit. Misalnya, variabel koresponden yang meyakinkan (X_2) berkurang satu satuan, akan diikuti oleh penurunan sifat pekerjaan representatif, yaitu 0,228 satu satuan.

Dari gambaran diatas, cenderung diduga bahwa faktor keluwesan dan korespondensi berpengaruh sifat kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

HASIL UJI ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI				
Variabel	R	RSquared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
Kemampuan adaptasi, komunikasi persuasive terhadap kualitas kerja karyawan	.408	.166	.121	2.55533

Sumber: Data Olahan 2022

Ini menyiratkan bahwa komitmen dampak fleksibilitas (X_1) dan korespondensi kuat (X_2) terhadap sifat pekerjaan perwakilan (Y) adalah 16,6% sedangkan sisanya (100 persen 16,6% = 83,4%) dipengaruhi oleh elemen yang berbeda dikelurakan dari penelitian ini memasukkan disiplin.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji (t) Parsial

		UJI t Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.022	7.689		3.775	.001
	Kem. adaptasi	.094	.172	.088	.549	.587
	kom.persuasif	.228	.100	.367	2.279	.029

a. Dependent Variable: kualitas kerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2022

Sehingga cenderung diduga bahwa sampai taraf tertentu fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap sikap pekerjaan pekerja di PT. KAI (Persero) Divisi III Palembang

Hasil eksperimen yang menyertai penunjukan nilai yang sangat besar antara faktor-faktor korespondensi yang meyakinkan pada sifat pekerjaan representatif



0,029 < 0,05, yang berarti H_0 dihilangkan dan H_a diakui sehingga sangat mungkin beralasan bahwa sampai tingkat tertentu korespondensi yang menarik pada dasarnya mempengaruhi sifat pekerjaan seorang pekerja di PT. KAI (Persero) Divisi III P alembang.

b. Hasil Uji F (Simultan)

HASIL UJI F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.175	2	24.088	3.689	.035 ^b
	Residual	241.600	37	6.530		
	Total	289.775	39			

a. Dependent Variable: kualitas kerja

b.Predictors: (Constant), kom.persuasif, kem.adaptasi

Sumber: **Data Olahan 2022**

Konsensekuensi dari F (bersamaan) pada tabel diatas menunjukkan bahwa insentif kritis untuk kapasitas menyesuaikan dan menarik korespondensi secara umum pada sifat pekerja adalah $0,035 < 0,05$. Hal ini menyiratkan bahwa H_0 diberentikan dan H_a diakui, sehingga cenderung dianggap bahwa kemampuan untuk menyesuaikan dan surat menyurat yang kuat pada saat yang sama-sam mempengaruhi sifat pekerjaan perwakilan di PT. KAI (Persero) Divisi III Palembang.

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Adaptasi (X_1) Terhadap kualitas kerja karyawan (Y)

Dari Hasil pengujian spekulasi (uji t) menunjukkan besarnya nilai antara variabel keserbagunaan (X_1) pada sifat pekerjaan perwakilan sebesar $0,587 > 0,05$.

TABEL HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	29.022	7.689		3.775	.001
	kem.adaptasi	.094	.172	.088	.549	.587
	kom.persuasif	.228	.100	.367	2.279	.029

a. Dependent Variable: kualitas kerja

Sumber: **Data Olahan 2022**

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa agak tidak ada dampak besar antara keserbagunaan (X_1) pada sifat pekerjaan perwakilan (Y). Jadi spekulasi eksplorasi mengungkapkan bahwa ada dampak imaterial antara keserbagunaan terhadap ide yang dibuat oleh agen di PT KAI (Persero) Divre III Palembang.

Bukti bahwa fleksibilitas yang memadai tidak dapat mengakomodasi kepentingan agen tunggal adalah kurangnya pengakuan positif dari pekerja dalam menjalankan kewajibannya.

Laporan sebelumnya oleh Halawa (2022) berjudul dampak fleksibilitas dan konsistensi pada presentasi pekerja PT ISS Indonesia di kawasan Thamrin Plaza. Sedangkan eksplorasi masa lalu oleh Rismansyah, Adam, Hanafi, Yuliani (2022) berjudul perubahan status hierarkis (persiapan untuk perubahan, kelangsungan hidup, dan fleksibilitas). Dalam penelitian ini variabel yang mendapat nilai tidak penting sebesar $0,587 > 0,05$ cenderung diduga bahwa fleksibilitas mempengaruhi sifat kerja perwakilan.

Dampak korespondensi yang meyakinkan (X_2) terhadap sifat pekerjaan perwakilan (Y). Konsekuensi dari pengujian spekulasi (uji t) menunjukkan nilai yang sangat besar antara Variabel korespondensi yang meyakinkan (X_2) terhadap kualitas kerja representatif (Y) adalah $0,029 < 0,05$.

TABEL HASIL UJI t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.022	7.689		3.775	.001
	kem.adaptasi	.094	.172	.088	.549	.587
	kom.persuasif	.228	.100	.367	2.279	.029

a. Dependent Variable: kualitas kerja

Sumber: Data Olahan 2022

Diuraikan dengan baik bahwa agak ada pengaruh kritis antara korespondensi berpengaruh (X_2) terhadap kualitas kerja (Y) selanjutnya spekulasi eksplorasi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar antara surat menyurat yang persuasif dengan kualitas kerja perwakilan di PT KAI (Persero) Divre III Palembang diterima.

Bukti bahwa surat menyurat yang berpengaruh dapat menyentuh kepentingan masing-masing agen karena berdampak positif pada sifat pekerjaan perwakilan.

Pemeriksaan sebelumnya oleh Prayogo (2018) berjudul dampak kelangsungan dan korespondensi yang meyakinkan terhadap eksekusi pekerja di PT KAI (Persero) Divre III Palembang. Sebagai variabel pengarah, nilai kepentingan yang didapat pada hubungan antara surat menyurat yang menarik dengan sifat pekerjaan perwakilan adalah $0,029$ (Sig $< 0,05$).

Pengaruh Kemampuan Adaptasi (X_1) Dan Komunikasi Persuasif (X_2) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan.

TABEL HASIL UJI F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.175	2	24.088	3.689	.035 ^b
	Residual	241.600	37	6.530		
	Total	289.775	39			

a. Dependent Variable: kualitas kerja

b. Predictors: (Constant), kom.persuasif, kem.adaptasi

Sumber: Data Olahan 2022



Eksplorasi masa lalu oleh Prayogo (2018) berjudul dampak viabilitas, korespondensi meyakinkan pada eksekusi pekerja, Halawa (2022) berjudul dampak keserbagunaan dan konsistensi pada eksekusi perwakilan, Rismansyah, Adam, Hanafi dan Yuliani (2022) dan Ceswirdani, Sjafitri dan Chandra (2017) hal ini sesuai dengan efek samping dari kepastian bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0,166 atau 16,6%.

TABEL HASIL UJI DETERMINASI

Variabel	R	RSquared
Kemampuan adaptasi dan komunikasi persuasif terhadap kualitas kerja karyawan	.408	.166

Sumber: Data Olahan 2022

Hal ini menyiratkan bahwa komitmen pengaruh variabel keserbagunaan (X_1) dan kuat korespondensi (X_2) terhadap sifat pekerjaan perwakilan (Y) adalah 16,6%, sisanya ($100 \text{ persen } 16,6\% = 83,4\%$) dipengaruhi oleh aspek yang dikecualikan dari riset ini antara lain merupakan ketertiban, proses kerja serta hasil kerja yang maksimal.

Dipaparkan dengan baik bahwa akibat dari uji F sekaligus atau bersama-sama antara faktor keserbagunaan (X_1) dan korespondensi yang menarik (X_2) pada sifat kerja (Y) mendapat nilai $0,035 < 0,05$. kemudian, pada saat itu, spekulasi tidak valid (H_0) ditolak dan (H_a) diakui. Jadi cenderung masuk akal bahwa ada dampak yang luar biasa antara keserbagunaan (X_1) dan korespondensi yang kuat (X_2) pada sifat pekerjaan perwakilan (Y). Dari konsekuensi eksplorasi di atas, cenderung beralasan bahwa kemampuan untuk menyesuaikan dan surat menyurat yang kuat pada saat yang sama pada dasarnya mempengaruhi sifat pekerjaan perwakilan di PT KAI (Persero) Divre III Palembang.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Mengingat efek samping dari eksplorasi dan percakapan yang digambarkan di bagian sebelumnya, itu cenderung tertutup sebagai berikut:

- Keserbagunaan (X_1) memiliki pengaruh yang fraksional namun tidak terlalu besar terhadap sifat kerja perwakilan (Y) pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai kritis $0,587 > 0,05$.
- Surat menyurat yang berpengaruh (X_2) pada dasarnya mempengaruhi sifat pekerjaan perwakilan (Y) pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang sampai batas tertentu. Sebab dilihat dengan angka immaterial sebesar $0,029 < 0,05$.
- Keserbagunaan (X_1) dan surat menyurat yang berpengaruh (X_2) pada dasarnya mempengaruhi sifat kerja perwakilan (Y) kepada PT KAI (Persero) Divre III Palembang sementara atau joint venture. Hal ini dibuktikan dengan nilai yang sangat besar yaitu $0,035 < 0,05$.

2) Saran

- Pada Dasarnya kemampuan adaptasi pada PT KAI (Persero) Divre III Palembang sudah cukup baik namun dalam pelaksanaannya kemampuan adaptasi tidak hanya terbatas pada teori. Oleh karena itu diharapkan kepada seorang pemimpin perusahaan agar mampu meningkatkan lagi mindset agar terus berkembang dengan terbuka pada ide baru serta mengarahkan

- karyawannya ke arah yang lebih baik sehingga dapat terciptanya prestasi kerja yang lebih baik lagi.
- b. Untuk menjadi perusahaan yang baik, perusahaan harus mengakui serta mengapresiasi waktu dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Dengan demikian dukungan dan umpan balik dalam bentuk suatu pujian ataupun penghargaan setiap kali karyawan berhasil mencapai prestasi kerja yang unggul.
 - c. Masih ada beberapa yang menjadi penyebab menurunnya kualitas kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya dengan cara memberikan penghargaan serta mendengarkan dan menghargai ide-ide yang diberikan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. E. H. (2019). *Komunikasi Antar Pribadi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ali, Muhammad. (2011). *Memahami Riset Prilaku Sosial*. Bandung: Pustaka Cendekia Utama.
- Ceswirdani. H. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 7-26.
- Bintoro. & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Djali. P. D. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Effendy. (2013). *Hubungan Insani*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halawa. R. L. (2022). Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan. *Repository.Uhn*, 2(1), 7-26.
- Handoko, Hani (2012) *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hendri. E. (2019). *Komunikasi Persuasif*. Bandung: PT. REMAJA Rosdakarya.
- Lupiyoadi, Rahmat dan Hamdani (2011) *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta. Selemba Empat.
- Maulana, Herdiyan (2013), *Psikologi Komunikasi Dan Persuasi* . Jakarta: Akademia Permata
- Mututina (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.



- Prayogo. J. (2018). Pengaruh Efektifitas Komunikasi Persuasif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI Persero Divre III Palembang. *Sriwijaya University*, 10(1), 1-25.
- Priyatno. D (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Rakhmat. (2008). *Psikologi Komunikasi*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Rao. Tv. (2013). *Performance Appraisal: Theory and Practise, Diterjemah Oleh Ny. L. Mulyana, Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, Pusat Lembaga PPM Dan Pustaka Binaman Pressindo*, Jakarta Pusat.
- Rismansyah, Adam, M. Hanafi, A. & Yuliani (2022). *Readiness For Organizational Change. In 7th Sriwijaya Economics, Accounting, And Business Conference (SEABC 2021) volume (647)(pp.361-369)*. Atlantis Press.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Pustaka. Setia.
- S.P. Hasibuan. D. H. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Steers. R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. California: Lembaga Pendidikan Dan Pembinaan Manajemen.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rawamangun Jakarta: Prenamedia Group.