

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SICEPAT EKSPRESS
POLIGON CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

FIRDAUS

NPM. 1701110503

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

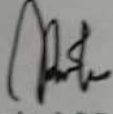
2021


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Firdaus
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0503
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SI CEPAT
EXPRESS POLIGON CABANG
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 8-5-2021 Pembimbing I: 
Hj. Noviani, S.E., M.Si
NIDN : 0221116101

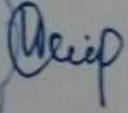
Tanggal 8-5-2021 Pembimbing II: 
Syahvuni, S.E., M.M.
NIDN : 0226106101

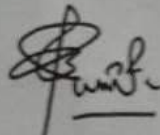
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen




Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

059/PS/DFE/21

MOTTODANPERSEMBAHAN

Motto:

“Dia yang pergi untuk mencari ilmu pengetahuan , dianggap sedang berjuang di jalan Allah sampai dia kembali.”

(HR. Tirmidzi)

Kupersembahkan kepada:

- ✓ **Kedua orang tuaku Johansyah dan Ibu Wardiah.**
- ✓ **Saudara-saudaraku.**
- ✓ **Teman-teman yang selalu bersama baik suka maupun duka.**
- ✓ **Almamaterku.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang".

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Ibu Hj. Noviarni, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Syahyuni, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti Palembang.
8. Seluruh staff dan karyawan/i SiCepat Ekpress Poligon yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, 2 April 2021

Penulis,



Firdaus

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMANJUDUL	i
HALAMANTANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMANMOTTODANPERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATAPENGANTAR.....	v
DAFTARISI.....	vii
DAFTARTABEL.....	x
DAFTARGAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
RIWAYATHIDUP	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Komunikasi	7
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi.....	7
2.1.1.2 Unsur-Unsur Komunikasi	8
2.1.1.3 Proses Komunikasi	8
2.1.1.4 Sifat Komunikasi	9

2.1.1.5 Model-Model Komunikasi	9
2.1.1.6 Dimensi-Dimensi Komunikasi	10
2.1.1.7 Indikator-Indikator Komunikasi	10
2.1.2 Motivasi	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	11
2.1.2.2 Tujuan Motivasi	12
2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	13
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.1.3 Lingkungan Kerja	15
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.3.2 Klasifikasi Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja	20
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	20
2.1.4 Kinerja Karyawan	22
2.1.4.1 Kinerja	22
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.1.4.3 Tujuan Penelitian Kinerja	23
2.1.4.4 Manfaat Kinerja	24
2.1.4.5 Metode Penilaian Kinerja	26
2.1.4.6 Indikator-Indikator Kinerja.....	27
2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.5 Penelitian Sebelumnya yang Relevan	30
2.6 Kerangka Berpikir	32
2.7 Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1 Sumber Data.....	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	37
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel.....	38
3.5.1 Variabel Penelitian	38
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	42
3.6.1 Uji Instrumen.....	43
3.7 Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1 Analisa Regresi Linier Berganda	45
3.7.2 Analisa Koefisien Korelasi.....	45
3.7.3 Analisa Koefisien Determinasi.....	46
3.7.4 Hipotesis.....	46
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Profil Perusahaan.....	48
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	53
4.1.3 Identitas Responden	57
4.1.4 Analisis Data	59
4.1.5 Uji Hipotesis.....	63
4.2 Pembahasan.....	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69

DAFTAR TABEL

1. Waktu Penelitian.....	40
2. Jumlah Karyawan Sicepat Ekspres Poligon	44
3. Indikator Variabel..	48
4. Skala Likert.....	51
5. Interpretasi Koefisiensi Korelasi.....	54
6. Hasil Uji Validitas.....	63
7. Hasil Uji Reliabilitas.....	66
8. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
9. Tabel Responden Berdasarkan Usia.....	67
10. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
11. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
12. Identitas Responden Berdasarkan Status.....	68
13. Hasil Regresi Liner Berganda.....	69
14. Hasil Koefisien Korelasi.....	71
15. Hasil Koefisien Determinasi.....	72
16. Hasil Uji f.....	73
17. Hasil Uji t.....	73

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Berfikir 38
2. Struktur Organisasi SiCepat Ekpress Poligon..... 60

ABSTRAK

Firdaus. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Si Cepat Express Poligon Cabang Palembang. (Di bawah bimbingan Hj. Noviarni, S.E., M.Si., dan Syahyuni, S.E., M.M.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Si Cepat Express Poligon Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon Cabang Palembang, 2) pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon Cabang Palembang, 3) pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang, 4) pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Cabang Poligon Palembang. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan Si Cepat Express Poligon Cabang Palembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ADA pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di SiCepat Ekpress Poligon Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (7,886) > F_{tabel} (2,73)$ dengan Sig. $F 0,000 < 0,05$; 2) ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di SiCepat Ekpress Poligon Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 5,113 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 2,05; 3) ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di SiCepat Ekpress Poligon Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 3,656 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 2,05; dan 4) ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di SiCepat Ekpress Poligon Cabang Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 5,244 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 2,05.

KataKunci: komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Firdaus, dilahirkan di Palembang pada tanggal 16 Mei 1994 dari Bapak bernama Johansyah dan Ibu bernama Wardiah, dari anak ke 3 dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2006 di SD Negeri 54 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2009 di MTSN 2 Model Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2012 di SMK Utama Bakti Palembang. Pada tahun 2017 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, April 2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam perusahaan adanya tujuan yang harus dicapai, baik itu tujuan internal maupun external. Hasil kinerja tersebut sebagai penentu apakah tujuan utama perusahaan akan cepat tercapai, atau malah sebaliknya dengan target yang telah ditetapkan tujuan yang belum juga tercapai, dikarenakan hasil kerja yang belum optimal. Semua yang ada di lingkungan perusahaan harus bisa bekerja sama sehingga mengoptimalkan kemampuan yang ada, karena pekerjaan yang diselesaikan harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pelaksanaan semua pekerjaan yang ada yaitu karyawan yang ada di perusahaan, Karena karyawan yang ada itu adalah sumber daya manusia baik itu di dalam organisasi, perusahaan, dan instansi merupakan penggerak dan pelaksana sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan. Adapun yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan agar semuanya berjalan dengan lancar adalah komunikasi, motivasi dan komitmen antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

Komunikasi dalam sebuah organisasi perusahaan khususnya dan umumnya organisasi organisasi lainnya, biasanya terjadi dalam dua kontak, yaitu komunikasi yang terjadi didalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan (*external communication*). Di dalam komunikasi internal baik, secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering

terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidak lancar komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. Komunikasi suatu proses menyampaikan informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain lainnya melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar angka dan lain-lain menurut bernad dkk (dalam Riswandi,2011:1).

Pakar komunikasi lain, Joseph A Devinto mengemukakan komunikasi sebagai transaksi. Transaksi yang di maksudnya bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komponen-komponennya saling terkait dan bahwa para komunikatornya bereaksi dan berekasinya sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan. Dalam setiap proses transaksi, setiap element berkaitan secara intergral dengan element lain (Suprpto, 2006:5). Merupakan suatu proses dimana seseorang (Komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk prilaku orang-orang lainnya (khalayak) menurut Hovland,dkk (dalam Riswandi,2009:1).

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kempuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias utuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi menurut Sunyanto (2012:11). Motivasi adalah suatu sadat yang mempengaruhi prilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi menurut Berelson dan Stiner (dalam sunyoto 2012:11). Motivasi suatu kekuatan yang di hasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya menurut Cascio (dalam Sunyanto 2012:11).

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari dua unsur yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik antara lain kondisi tempat kerja, penerangan, kebersihan, keamanan, ventilasi, dll. Sedangkan lingkungan non fisik antara lain suasana kerja yang harmonis, tentram, aman, dan damai serta pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak memenuhi syarat bagi suatu lingkungan tempat kerja, maka akan mempengaruhi aktivitas kerja karyawan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan produktivitas kerja pun akan menurun sehingga akan menghambat proses pencapaian tujuan dalam organisasi. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan baik dan menyenangkan bagi karyawan, maka karyawan akan merasa tenang, senang dan tentram dalam bekerja, sehingga lebih giat dalam melaksanakan proses kerja dan tujuan organisasi dapat tercapai.

SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi, perusahaan ini bergerak dibidang pengiriman barang. Perusahaan ini beralamat di jalan Alamsyah Ratu Prawiranegara No. 9, Karang Jaya, Kec. Ilir Barat I, Kota Palembang. Komunikasi sangat berpengaruh pada SiCepat Ekpress terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi sangat berpengaruh pada suatu perusahaan pengiriman barang, karna dengan komunikasi yang kurang baik sering terjadi kesalahan saat mengantarkan barang dan berakibat barang belum diterima oleh penerima,

sehingga dari kesalahan ini bahwa para kurir tidak menjalankan SOP (*Standar Operating Procedure*) sebelum barang diterima oleh penerima.

Selain komunikasi, motivasi adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Suasana yang kurang kondusif atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dari observasi yang dilakukan, penulisan melihat adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif di dalam perusahaan, dimana banyak karyawan yang tidak dapat untuk berkomunikasi secara baik. Dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan di perusahaan tersebut, sehingga sering terjadinya *Misscommunication* antara sesama karyawan, maupun karyawan kepada atasan.

Fenomena inilah yang sering terjadi di SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang, sehingga membuat penulisan ingin meneliti lebih lanjut mengenai Komunikasi Motivasi dan Lingkungan Kerja yang ada pada perusahaan ini dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dapat dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang ?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang ?
- c. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang ?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- a. Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon Cabang Palembang
- b. Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon Cabang Palembang
- c. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Poligon cabang Palembang
- d. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekpress Cabang Poligon Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi peneliti dapat membrikan wawasan dalam menjadi bahan acuan untuk memberikan masukan kepada SiCepat Ekpress Poligon Cabang Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada aspek teoritis, yaitu bagi perguruan tinggi, peneliti, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sebagai bahan pertimbangan dan acuan untuk melakukan kajian serta penelitian lebih lanjut.
2. Universitas/Akademik, untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengembangn penelitian lanjutan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengetahuan tentang ilmu manajemen, tentang motivasi dan kinerja karyawan.
3. Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan pada aspek praktis yaitu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, acuan, dan evaluasi bagi suatu organisasi khususnya SiCepat Ekpress Cabang Poligon Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Budiharjo, 2015, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : Bumi Aksara, Jakarta
- Kurniawan, 2014, *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Nuraini, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Alwi Syam
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwansyah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Moorhead, 2013, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Onong Uchjana Effendy, 2009, *Komunikasi Teori dan Produk*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni Juni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Riswandi, 2009, *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Riswandi, 2011, *Ilmu Komunikasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung

- Siagian, Sondang P, 2004, *Teori dan Kepemimpinan*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksana
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Suprpto, Tommy. 2006, *Pengantar Teori Komunikasi*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Media Presindo
- Suwanto & Priansa, D. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suharmini, Arikunto. 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sunyono & Hariyanto, 2015, *Implementasi Belajar & Pembelajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru
- Sunyoto, Danang. 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service
- Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Urber, Silalahi. 2016, *Asas Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama
- Veithzal Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Yani, M. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media