

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT UNGGUL  
PERKASA SRIWIJAYA(RK GROUP) PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**DIAJUKAN OLEH  
DEVI RAHAYU  
NPM : 1701110253**

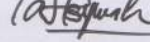
**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**

Fakultas Ekonomi  
Universitas Tridinanti  
Palembang

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Devi Rahayu  
Nomor Pokok : 1701110253  
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Unggul  
Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang

Pembimbing Skripsi  
Tanggal 11 April 2022 Pembimbing I :  Lusia Nargis, SE,M,SI  
NIDN. 0222036101

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing II :  Hasyunah, SE,MM  
NIDN. 0207126001


100 / PS / DFE / 22

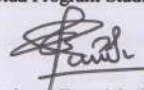
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi




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


  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301


Fakultas Ekonomi  
Universitas Tridinanti  
Palembang

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Devi Rahayu  
Nomor Pokok : 1701110253  
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Unggul  
Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang

Penguji Skripsi  
Tanggal 11 April 2022 Ketua Penguji :   
: Lusiana Nargis, SE,M.Si  
NIDN. 0222036101

Tanggal 11 April 2022 Penguji I :   
: Hasyunah, SE,MM  
NIDN. 0207126001

Tanggal ..... Penguji II :   
: Amrillah Azrin, SE,MM  
NIDN. 0203026201

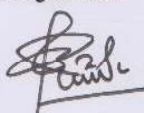
100 / PS / DFE / 22

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



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

  
Mariyam Zanariah, SE,MM  
NIDN. 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Devi Rahayu  
Nomor Pokok : 1701110253  
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

Penulis,



Devi Rahayu



2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	
Kedisiplinan .....	19
2.1.2.3 Indikator – Indikator Kedisiplinan .....	22
2.1.2.4 Pendekatan Disiplin .....	23
2.1.3. Kinerja .....	24
2.1.3.1 Pengertian Kinerja .....	24
2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ...	26
2.1.3.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan .....	27
2.1.3.4 Penilaian Kinerja .....	28
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan .....	30
2.3. Kerangka Berfikir .....	31
2.4. Hipotesis.....	32

### BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.1.1. Tempat Penelitian .....	33
3.1.2. Waktu Penelitian .....	33
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.2.1. Sumber Data .....	34
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.3. Populasi dan Sampel .....	36
3.3.1 Populasi .....	36
3.3.2 Sampel .....	37
3.4. Rancangan Penelitian .....	38
3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.6. Instrumen Penelitian .....	43
3.7. Uji Instrumen .....	44
3.8. Teknik Analisis Data.....	45
3.9. Uji Hipotesis Penelitian .....	48

## BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian .....	50
4.1.1. Sejarah Singkat PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang .....	50
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan .....	51
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	52
4.1.5. Tugas dan Fungsi Karyawan Perusahaan .....	53
4.2. Pembahasan .....	57

## BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	72
5.2. Saran .....	73

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## ABSTRAK

**DEVI RAHAYU, Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang (dibawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE,M.Si dan Ibu Hasyunah, SE,MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui serta membuktikan apakah terdapat pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang, baik secara simultan maupun secara parsial. Tempat penelitian di Lingkungan PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang Jalan Sultan M. Mansyur No.1181 Bukit Lama Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang karyawan PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang dan teknik slovin untuk menentukan jumlah sampel.

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis melalui Uji-t dan Uji-F baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, Media pengolahan data melalui program SPSS versi 20.

Hasil analisis data menunjukkan Hasil uji F di dapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 311,427 dengan tingkat Sig. 0,000, karena nilai Sig,  $F < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya Terdapat pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang. Dari hasil uji t di atas didapat t hitung variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 6,606 dan signifikan 0,000. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang. dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) didapat nilai didapat nilai R Square : 0,931 artinya sebesar 93,10% variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 6,90% (100% - 93,10 %) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

***Kata Kunci: Kinerja Karyawan (Y), Komunikasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>).***



## ABSTRACT

DEVI RAHAYU, The Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang (under the guidance of Mrs. Lusia Nargis, SE, M.Si and Mrs. Hasyunah, SE, MM).

This study aims to examine and find out and prove whether there is an effect of Communication and Work Discipline on the performance of the employees of PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang, either simultaneously or partially. The research site is at PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang, Jalan Sultan M. Mansyur No. 1181 Bukit Lama Palembang. The population in this study were 49 employees of PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang and the slovin technique was used to determine the number of samples.

The technique of collecting data is through the distribution of closed questionnaires. The research data instrument was tested for validity and reliability. Hypothesis testing through t-test and F-test both to see the effect simultaneously or partially. The significance level is 5%, the data processing media is through the SPSS version 20 program.

The results of data analysis showed that the F test results obtained an Fcount value of 311.427 with a Sig level. 0.000, because the value of Sig,F <0.05, then Ho is rejected. H<sub>1</sub> is accepted, meaning that there is an effect of Communication and Work Discipline simultaneously on the performance of employees of PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang. From the results of the t-test above, the t-count of the Communication variable (X<sub>1</sub>) is 6.606 and significant is 0.000. So, Ho is rejected and H<sub>1</sub> is accepted, meaning that there is a significant influence between Communication on Employee Performance at PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang. From the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) between Communication (X<sub>1</sub>) and Work Discipline (X<sub>2</sub>) on Employee Performance (Y) the value obtained is the R Square value: 0.931, meaning that 93.10% Employee Performance variable (Y) is influenced by the Communication variable (X<sub>1</sub>) and Work Discipline (X<sub>2</sub>) while the remaining 6.90% (100% - 93.10%) is explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Employee Performance (Y), Communication (X<sub>1</sub>) and Work Discipline (X<sub>2</sub>).

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:3), Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan - tujuan organisasi.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat berpengaruh dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut dalam menjalankan tugas - tugas yang di berikan sesuai dengan jabatan masing - masing karyawan. Untuk tercapainya tujuan serta target sebuah perusahaan peran manusia sangat penting, baik itu perusahaan negeri maupun swasta.

Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan merupakan hal yang sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan sebagai roda penggerak perusahaan, dengan demikian keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat berperan aktif sebagai pemikir, perencana, pengendali, penggerak dan pengawasan didalamnya.

Menurut Amstrong dan Baron yang di kutip oleh Irham Fahmi (2016:176), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan Kinerja didefinisikan oleh Irham Fahmi (2016:127) sebagai

hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi sesuai dengan kerja keras yang dilakukan karyawan tersebut dalam usaha pencapaiannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja di dalam sebuah organisasi adalah komunikasi. Di dalam sebuah perusahaan komunikasi memegang peranan sangat penting, komunikasi di dalam sebuah perusahaan adalah di mana seorang pimpinan atau pun rekan kerja memberikan sebuah informasi mengenai perintah kerja atau tugas secara lisan ataupun tertulis. Komunikasi yang baik dan efisien dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di berikan berjalan sesuai dengan prosedur.

Menurut Wiryanto 2005 (Dalam Khomsahrial Romli 2011:2) Komunikasi Organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Sedangkan menurut pendapat Arni Muhammad (2014:3), Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim maupun penerima dapat berupa seorang individu, kelompok, maupun anggota suatu organisasi. Dapat di simpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi tidak berjalan secara efisien bila karyawan melakukan tindakan yang bertentangan dengan peraturan perusahaan.

Menurut pendapat pendapat Muchdarsyah Sinungan (2005:145), Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Sedangkan menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2015:86), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang menunjukkan sikap hormat yang ada di diri karyawan terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Perkembangan kegiatan pembangunan perumahan saat ini merupakan kebutuhan pokok bagi masyarakat, selain kebutuhan sandang dan pangan. Hal ini disebabkan oleh semakin meningkatkan kebutuhan primer masyarakat untuk dapat memiliki rumah sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Pembangunan perumahan dan pemukiman subsidi dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan masyarakat, serta menciptakan kerukunan sosial masyarakat. Rumah tidak hanya sekedar sebagai tempat untuk berteduh bagi keluarga saja namun juga bisa berfungsi sebagai tempat tinggal layak, bahkan bisa berfungsi sebagai sarana untuk berinvestasi. Ketersediaan akan rumah subsidi merupakan

salah satu program yang amat penting dan merupakan salah satu tujuan pembangunan nasional. Atas dasar itulah berdirinya PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang.

PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembangunan serta pengembangan perumahan. PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang hadir di tengah masyarakat untuk membantu masyarakat mendapatkan hunian idaman mereka tapi dengan harga murah setara mendapatkan perumahan bersubsidi. Dengan kualitas dan fasilitas yang lengkap PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang menyiapkan hunian terbaik di kota Palembang. PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang mempunyai beberapa perumahan yang sedang tahap pembangunanan sebagai berikut :

1. Perum Bukit Rahma Residence 2 .....	250 unit rumah
2. Perum Bukit Sentosa Residence 8 .....	280 unit rumah
3. Perum Bukit Sentosa Residence 9 .....	350 unit rumah
4. Perum Bukit Bahagia Residence .....	300 unit rumah
5. Perum Alzafa Residence.....	1000 unit rumah
6. Perum Intan Residence.....	150 unit rumah

PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang merupakan developer di kota Palembang yang sedang berkembang serta hamper menjangkau di setiap daerah di kota Palembang. Tercatat sudah 1000 unit rumah yang terbagi dalam beberapa perumahan. Selain itu juga . PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK

Group) Palembang bekerja sama dengan beberapa Bank swasta maupun BUMN agar masyarakat dapat dengan mudah mendapatkan rumah yang mereka impikan.

Dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya, komunikasi berperan sangat penting dalam tercapainya sebuah standar kinerja di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang, untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Namun kinerja yang efektif dan maksimal tidak dapat terwujud jika karyawan dan staff di PT Unggul Perkasa Sriwijaya tidak menerapkan kedisiplinan kerja serta komunikasi yang maksimal.

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis yang kebetulan bekerja di Perusahaan PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang, ada dua permasalahan yang menjadi perhatian di perusahaan ini. Masalah yang menjadi perhatian di perusahaan ini adalah kurangnya komunikasi di antara lini perusahaan sehingga dapat mengakibatkan komunikasi tidak efektif serta maksimal, karena komunikasi tidak sampai.

Sedangkan dari segi disiplin kerja, tentunya karyawan PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang bekerja di lapangan dan juga ada yang bertugas di Bank sehingga komunikasi dilakukan via telpon gengam, sehingga bila ada kelengkapan logistic di lapangan atau pun ada berkas yang kurang di Bank bias segera di komunikasikan ke pihak kantor. Namun team lapangan seringkali melaporkan kekurangan logistic di lapangan ketika barang tersebut sudah habis, begitu jg team Admin di Bank seringkali melaporkan kekurangan berkas konsumen secara mendadak dan dengan waktu yang mepet. Dengan kurang

efektif dan efisien komunikasi tersebut sehingga mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang.

2. Pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan menerapkan teori atau ilmu yang di peroleh selama di bangku kuliah terhadap kondisi yang ada di PT Unggul Perkasa Sriwijaya (RK Group) Palembang. Khususnya mengenai teori Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan mampu memberikan masukan kepada atasan dan pemilik perusahaan dalam menentukan langkah-langkah pengembangan perusahaan dalam Komunikasi dan Disiplin Kerja demi meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

##### **3. Bagi Akademisi**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi, masukan dan menambah wawasan mengenai teori-teori dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai komunikasi, disiplin, dan kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad, 2014, Komunikasi Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Curtis B. Dan, Floyd J. James, Winsor L. Jerry, 2005 ***Komunikasi Bisnis dan Profesional***, Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, DKK, 2021. ***Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir***, Edisi Kedua Cetakan Pertama Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang : Palembang.
- Fahmi Irham, 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi***, Cetakan Pertama, Alfabeta: Bandung.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bumi Aksara  
Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha II
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo
- Nawawi, Ismail. 2015. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri

Mathis L. Robert – Jackson H. John, 2006, *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat: Jakarta.

Muchdarsyah Sinungan. (2005). Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara

Purwanto Djoko, 2010, *Komunikasi Bisnis*, Edisi Keempat Erlangga: Jakarta.

Romli, Khomsahrial. 2011. Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: PT Grasindo.

Rivai, dan Sagala, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sanusi Anwar, 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Salemba Empat: Jakarta.

Sutrisno Edy, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Karisma Putra Utama: Jakarta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta