

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTRACO
PENTA WAHANA PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

HERNANDO HENDRIK

NPM. 1701110528

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

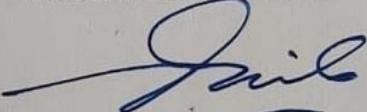
2022

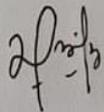
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Hernando Hendrik
Nomor Pokok : 1701110528
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. INTRACO PENTA
WAHANA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13/10/22 Pembimbing I:  Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN: 01101117204

Tanggal 13/10/22 Pembimbing II:  Dr. Sari Sakarina, SE, M.M
NIDN: 0214038501

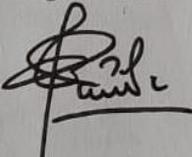
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi




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

Ketua Program Studi

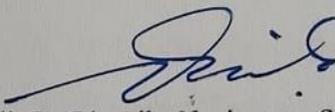

Mariyam/Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0222096301

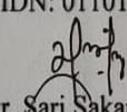
191/PS/DFE/22

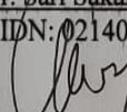
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hernando Hendrik
Nomor Pokok : 1701110528
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. INTRACO PENTA
WAHANA PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 13/10/22 Ketua Penguji: 
: Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN: 01101117204

Tanggal 13/10/22 Penguji I : 
: Dr. Sari Sakarina, SE, M.M
NIDN: 0214038501

Tanggal 13/10/22 Penguji II : 
: Azmir Ferdinansyah, SE, M.M
NIDN: 0221105801

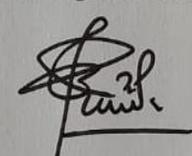
Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi




: Dr. Msy. Mikhal, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi


: Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0222096301

191/PS/DFE/22

Motto:

“Karena sesungguhnya, sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah 94:5)

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:

- *Ayah dan Ibu Tercinta*
- *Keluarga Tersayang*
- *Para Dosen yang Terhormat*
- *Sahabat dan Teman-Temanku*
- *Almamaterku*

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hernando Hendrik

Nomor Pokok : 1701110528

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTRACO PENTA WAHANA PALEMBANG” telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh.

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

Palembang, 13 September 2022

Penulis



Hernando Hendrik

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi penulisan maupun teori. Hal ini disebabkan keterbatasan literatur dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Pada kesempatan yang baik ini, tak lupa penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, nasihat, pemikiran, serta doa dalam penulisan skripsi ini. Dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada :

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 memberikan bimbingan, dan pengarahan selama masa studi,
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bimbingan, dan pengarahan selama masa studi,
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, bantuan, dan telah sabar mendidik penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE. M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan bantuan, dan telah sabar mendidik penulis dalam penyelesaian skripsi ini,

Motto:

“Karena sesungguhnya, sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah 94:5)

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada:

- Ayah dan Ibu Tercinta*
- Keluarga Tersayang*
- Para Dosen yang Terhormat*
- Sahabat dan Teman-Temanku*
- Almamaterku*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Motivasi	7
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	7
2.1.1.2 Tujuan Motivasi	9
2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi	9
2.1.1.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja	10
2.1.2 Komunikasi	12
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi	12
2.1.2.2 Unsur-Unsur Komunikasi	12
2.1.2.3 Proses Komunikasi	13
2.1.2.4 Sifat Komunikasi	14
2.1.2.5 Model-model Komunikasi	14
2.1.2.6 Dimensi-dimensi Komunikasi	15
2.1.2.7 Indikator-Indikator Komunikasi	15
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	16
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	16

2.1.3.2 Indikator Komitmen Organisasi	17
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.1.4 Kinerja Karyawan	18
2.1.4.1 Kinerja.....	18
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.1.4.4 Manfaat Kinerja	20
2.1.4.5 Metode Penilaian Kinerja	22
2.1.4.6 Indikator-indikator Kinerja	23
2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	25
2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .	26
2.5 Penelitian Lain yang Relevan	26
2.6 Kerangka Berpikir	28
2.7 Hipotesis Penelitian	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1 Sumber Data	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	33
3.4 Rancangan Penelitian	34
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	34
3.5.1 Variabel Penelitian	34
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	35
3.6 Instrumen Penelitian	38
3.6.1 Uji Instrumen	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.7.2 Analisis Koefisiensi Korelasi	41

3.7.3 Analisis Koefisiensi Determinasi	41
3.7.4 Hipotetis	42

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Waktu Penelitian	30
3.2 Jumlah Karyawan di PT. Intraco Penta Wahana Palembang	33
3.3 Indikator Variabel.....	36
3.4 Skala Likert	38
3.5 Interpretasi Koefesinsi Korelasi.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Teori Maslow	10
2.1 Kerangka Berpikir	28

ABSTRAK

Hernando Hendrik . Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTRACO PENTA WAHANA PALEMBANG (Di bawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si., dan Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Efektivitas Kerja dan Loyalitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Intraco Penta Wahana Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Kerja dan Loyalitas secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Intraco Penta Wahana Palembang, 2) untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Intraco Penta Wahana Palembang, 3) untuk mengetahui pengaruh Loyalitas secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Intraco Penta Wahana Palembang. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Intraco Penta Wahana Palembang sebanyak 25 orang dari total populasi sebanyak 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) efektivitas kerja dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Intraco Penta Wahana Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (7,598) > F_{tabel} (3,42)$ dengan signifikansi $0,003 < 0,05$; 2) efektivitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Intraco Penta Wahana Palembang.. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 2,095 > nilai t_{tabel}$ sebesar 1,71. Hasil uji signifikansi $0,003 < 0,05$; dan 3) loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Intraco Penta Wahana Palembang.. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 2,404 > nilai t_{tabel}$ sebesar 1,71. Hasil uji signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja, Loyalitas, Prestasi kerja

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 lancaran 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). ko

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 kurang nya 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 memberikan 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 pengembangan 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.