

**Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Fit And Health Indonesia
Cabang Cilandak Jakarta Selatan**

Dikha Ikhsan Fauzi¹, Abdul Gofur²

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

²³Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

Abstract.

This research was conducted to find out and analyze how much the influence of Communication and Motivation on the Performance of Employees of PT Fit and Health Indonesia, Cilandak branch in South Jakarta.

This study uses the correlation method to see how much influence the independent variable and the dependent variable. This study's population was 55 employees of PT Fit and Health Indonesia, South Jakarta Cilandak branch, with the sampling technique Suharsimi Arikunto, each respondent was given 26 questions using a Likert scale.

The results of data processing show that the influence of communication and motivation on the performance of employees of PT Fit and Health Indonesia branch of Cilandak South Jakarta is strong with a result of 0.844, meaning that the relationship between the two variables is significantly influential on the degree of strong trust, and 71.3% of PT Fit and Health Employee Performance The Indonesian branch of Cilandak in South Jakarta is influenced by Communication and Motivation. While the remaining 28.7%% is determined by other factors not examined in this study.

It is recommended that PT Fit and Health Indonesia branch of South Jakarta Cilandak pay attention to employees from the dimensions of communication, motivation and employee performance because it is the main thing that needs to be considered to improve the effectiveness of a company.

Keywords: *Communication; Employee Performance; Motivation.*

Cronicle of Article: Received (00,00,2020); Revised (00,00,2020); and Published (00,09,2021).

©2021 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author (contoh): Dikha Ikhsan Fauzi adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI.Jl. Ir H. Juanda No.27, Kemiri Muka, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16423 . *Corresponding Author:* dikhaikhsanfauzi30@gmail.com

How to cite this article : Fauzi.D. I, Gofur, A (2021) 'Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Fit And Health Indonesia Cabang Cilandak Jakarta Selatan ', *Adbispreneur*, 1(1), pp. 444-452. Available at: <http://...>

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan daya saing agar mampu bertahan diantara perusahaan yang lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya. Kinerja yang baik akan membuat perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan, karena sebaik apapun suatu perencanaan dalam mencapai tujuan tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Pencapaian kinerja dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan perusahaan. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika tidak adanya tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, apabila kinerja sumber daya manusia baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia lebih rendah, maka prestasi perusahaan akan menurun. Sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki. Sumber daya manusia akan berfikir pekerjaan adalah tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Keyakinan dalam kinerja mampu mendorong sumber daya manusianya dalam berperan menumbuhkan kinerja di tempat kerja.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya dan menginginkan sumber daya manusianya bekerja dengan baik. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya melalui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan sumber daya manusianya. Dengan sistem kerja yang efektif akan mewujudkan peningkatan kinerja yang efektif dari masing-masing individu. Sistem kinerja yang efektif dapat berupa hasil perencanaan kerja yang jelas dan struktur, efektifnya mengidentifikasi kebutuhan di dalam perusahaan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dari banyak pihak. Untuk itu peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam perkembangan suatu perusahaan, mengingat faktor tersebut memiliki pengaruh besar dalam pengembangan perusahaan. Unsur manusia adalah satu-satunya faktor produksi yang memiliki jiwa dan perasaan. Mengelola manusia jauh lebih kompleks daripada faktor-faktor produksi lainnya. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam organisasi, termasuk perusahaan memerlukan komunikasi sebagai dasar dari kerjasama dan tindakan agar pekerjaannya dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

LITERATUR REVIUW

Pengertian Administrasi

Pengertian administrasi adalah kegiatan yang berkenaan bersama. Secara etimologis administrasi dalam bahasa Inggris "*Administer*" yaitu kombinasi dari kata Latin yang terdiri dari *AD* dan *MINISTRARE* yang berarti "*to serve*" melayani, membantu, dan memenuhi. Lebih jelas lagi kata *AD* artinya intensif sedang *MINISTERARE* berbentuk kata benda yang berarti melayani, membantu atau mengarahkan. Jadi, secara etimologi administrasi adalah melayani secara intensif. Kata

“Administration” dan kata “administrativus” yang kemudian masuk kedalam bahasa Inggris menjadi *administration* dalam bahasa Indonesia menjadi administrasi.

Administrasi menurut Irham Fahmi (2015:1) adalah “Administrasi adalah sebuah bangunan hubungan yang tertata secara sistematis yang membentuk sebuah jaringan yang saling bekerjasama satu sama lainnya untuk mendukung terwujudnya suatu mekanisme kerja yang tersusun dan mencapai tujuan yang diharapkan.”

Administrasi menurut Trisna dalam Daryanto (2011:7) adalah “Administrasi adalah keseluruhan proses penyelenggaraan dalam usaha kerjasama dua orang atau lebih dengan secara rasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efisien.”

Administrasi menurut Ngalim Purwanto (2010:1) dalam bukunya administrasi dan supervisi pendidikan mengatakan: “Administrasi adalah suatu kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan, atau mengatur, semua kegiatan didalam pencapaian suatu tujuan.”

Pengertian Bisnis

Bisnis menurut arti dasarnya, bisnis memiliki makna sebagai *the buying and selling of good and service*. Sedangkan perusahaan bisnis adalah suatu organisasi yang terlibat dalam pertukaran barang, jasa atau uang yang menghasilkan keuntungan.

Administrasi Bisnis menurut Sukirno (2010:20) Bisnis adalah kegiatan untuk memperoleh keuntungan, semua orang atau individu maupun kelompok melakukan kegiatan bisnis pastinya untuk mencari keuntungan agar kebutuhan hidupnya terpenuhi. Tidak ada orang yang melakukan bisnis untuk mencari kerugian.

Menurut Madura (2010:2) Bisnis adalah suatu badan yang diciptakan untuk menghasilkan produk barang dan jasa kepada pelanggan. Setiap bisnis mengadakan transaksi dengan orang-orang. Orang-orang itu menanggung akibat karena bisnis tersebut, mereka kerja sama lintas fungsional di dalam bisnis adalah dengan menekankan kebutuhan para manajer dari area fungsional yang berbeda untuk memaksimalkan laba dalam mencapai tujuan bersama

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan pengelola organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli Antara lain :

Menurut Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Menurut Hasibuan (2013:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.”

Dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa menurut penulis manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk memaksimalkan tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat

dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi dapat dilakukan dengan gerak gerik badan, menunjukkan sikap tertentu misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu, cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Pengertian komunikasi menurut Handoko (2011:272) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah "proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain". Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2013:241) komunikasi adalah "Pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver* dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat".

Menurut Thoha (2012:167) komunikasi adalah "Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain".

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya, dan bawahan/pekerja pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan manajemen.

Menurut Bernard Berendooni dan Gary A. Stainer (Sedarmayanti, 2009:216) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Lawler (Sutarto, 2010:20) motivasi sebagai perilaku yang dikontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai sesuatu tujuan.

Menurut Munandar (2010:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang sering disebut juga dengan istilah umum seperti unjuk kerja, prestasi kerja, pencapaian pelaksana kerja, hasil kerja, output, penampilan kerja. Jadi pengertian kinerja adalah hasil kerja yang sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai dan standar kinerja yang ditetapkan yang disebut kinerja tinggi (*high performance*).

Menurut Mangkunegara (2012:69) kinerja adalah "Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan".

Menurut Sutrisno (2011:170) kinerja adalah "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing".

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2009:113) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kerangka Teori

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

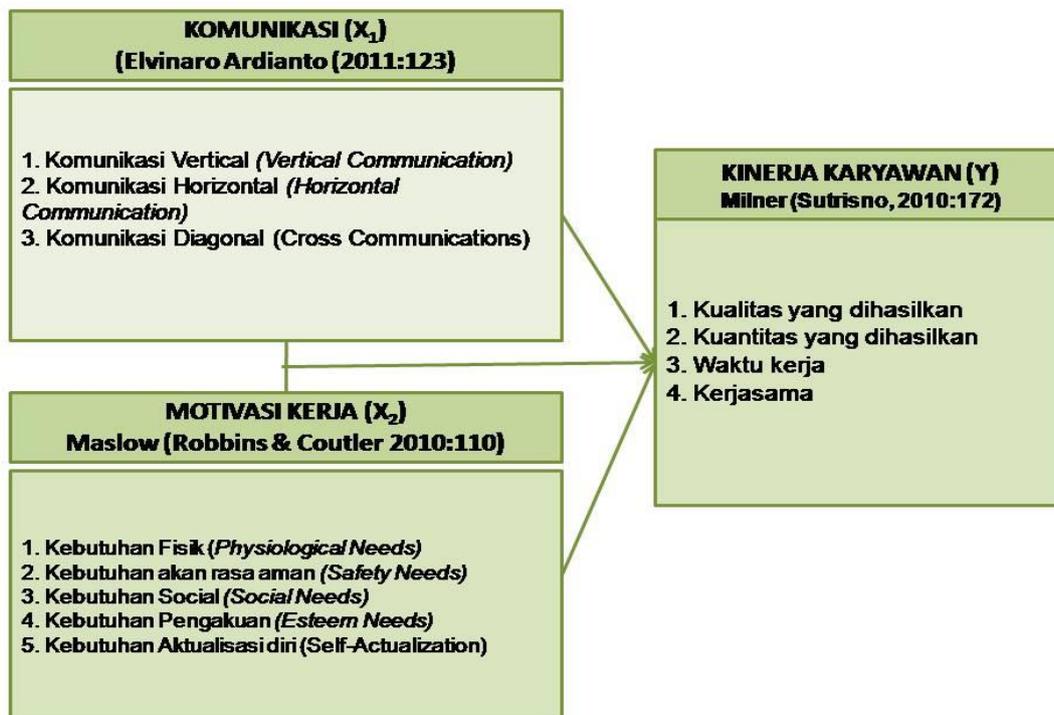
Berdasarkan deskripsi teori-teori yang ada, komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat disampaikan serta diterima dengan jelas dan mudah dipahami oleh penyampai dan penerima pesan tersebut.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan deskripsi teori-teori motivasi kerja, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seorang staff untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dan motivasi sangat dibutuhkan dalam organisasi, dimana komunikasi dan motivasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti seorang atasan dan bawahan membutuhkan informasi sehubungan dengan tugas dan kepentingan masing-masing. Atasan melakukan komunikasi untuk melakukan menyampaikan pesan melalui peraturan dan instruksi kepada bawahan, sedangkan bawahan membutuhkan komunikasi dalam menyampaikan hasil kerja, ide, usulan, maupun keluhan. Tanpa adanya komunikasi yang efektif maka kerjasama pun menjadi tidak optimal dan tidak akan mencapai tujuannya.



METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data primer yang efisien dengan cara merumuskan seperangkat pertanyaan tertulis sesuai dengan variabel-variabel yang akan diukur untuk dijawab responden.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti dan mengkaji beberapa buku literatur, jurnal, makalah, situs, web, dan penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dan selanjutnya diolah kembali.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n – k. Nilai r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,250. Dalam hal ini peneliti dibantu dengan *software SPSS 24* dengan kriteria pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid (Arikunto, 2013:213).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebesar 0,252 atau 25,2% variabel kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan dipengaruhi oleh variabel komunikasi. Kesimpulan yang dapat diambil adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 25,2% terhadap kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebesar 0,686 atau 68,6% variabel kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang

Cilandak Jakarta Selatan dipengaruhi oleh variabel motivasi. Kesimpulan yang dapat diambil adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 68,6% terhadap kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan.

Nilai koefisien regresi disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi diterapkan oleh pimpinan perusahaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawannya, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan maka semakin menurunkan kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan.

Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Keputusan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebesar 0,713 atau 71,3% variabel kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut. Kesimpulan yang dapat diambil adalah komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 71,3% terhadap kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan sedangkan sisanya sebesar 28,7% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak ikut dihitung dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap Terdapat kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan sebesar 25,2%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan sebesar 68,6%.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi dan motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan PT Fit and Health Indonesia cabang Cilandak Jakarta Selatan sebesar 71,3% sedangkan sisanya sebesar 28,7% ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak ikut dihitung dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto, Elvinaro. 2011. *Filsafat Ilmu Komunikasi*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Zainal. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi 2010*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Cetak kedua*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto. 2011. *Sari Kuliah Manajemen Pemasaran*. Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T Hani.(2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2013:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bumi Aksara. Jakarta.
- Madura, Jeff, 2010. *Financial Institution and Markets : Nineth Edition*. Canada: South-Western Cengage Learning. (Thompson south western)
- Mangkunegara, Anwar Prabu Dr.A.A Drs., M.Si.Psi. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: Bandung PT Remaja Rosda Karya.
- _____. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: Bandung PT Remaja Rosda Karya.
- _____. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*: Bandung PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan John H, Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Munandar. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Penerbit: bpfe.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik Dengan SPSS cetakan pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto, Ngalm. 2010. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Rivai, Veitzal dan Mulyadi, Deddy.(2012). *KepemimpinandanPerilakuOrganisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter, 2010, *ManajemenEdisiKese puluh Jilid 2*, Penerbit :PenerbitErlangga, Jakarta.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *MetodologiPenelitianSosialuntukPenulisanSkripsidanTesis*. Jakarta: PenerbitIn Media.
- Sugiyono.2010.*Metode Penelitian Manajemen*.Penerbit Alfabeta.
- _____.2012.*Metode Penelitian Manajemen*.Penerbit Alfabeta.
- _____.2013.*Metode Penelitian Manajemen*.Penerbit Alfabeta.
- _____.2014.*Metode Penelitian Manajemen*.Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti.(2009). *SumberDayaManusiadanProduktivitasKerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sukirno, Sadono, 2010. *Mikro Teori Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2013.*PerilakuDalamOrganisasi*.Jakarta; Rajawali pers.
- Wijoyo, Sutarto. (2010). *PsikologiIndustridanOrganisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.