

## **PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN JEBRES SURAKARTA**

**Tutik Widianti<sup>1)</sup>, Arya Surendra<sup>2)</sup>, Karunia Budiwati<sup>3)</sup>**

<sup>1), 2)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: tutikwidianti2705@gmail.com<sup>1)</sup>, aryasure10@gmail.com<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*The hypothesis in this study is that communication, motivation and work environment significantly influence employee performance in offices Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta. The data used in this study are primary data in the form of respondents' assessment about communication, motivation, work environment and employee performance. Data collection methods used in this study are questionnaires and literature studies on books relating to the issues discussed. The data analysis technique in this study used the Multiple Linear Regression Test, t Test, F Test, and Coefficient of Determination Test. The population in this study were 99 people. From this population 50 people can be sampled from the total population. The sampling method used is non-probability sampling that is sampling where not all members of the population can be research samples. The results of data analysis in this study about the effect of communication, motivation and work environment on the performance of employees in offices Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta can be concluded that from the results of this study it can be seen that the hypotheses in the study proved all true (significant).*

**Keywords: Communication, Motivation, Work Environment and Employee Performance**

### **PENDAHULUAN**

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010: 210) menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, tetapi pada pengembangan karyawan yang utama. Dalam pengembangan karyawan diperlukan peran seseorang pemimpin agar kinerja karyawan tidak menurun. Seorang pemimpin harus bersikap mendorong, membimbing dan menuntun karyawan. Komunikasi dapat dilakukan dengan mengandalkan media seperti telepon ataupun alat komunikasi yang lain. Jika komunikasi terus dilakukan tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja karyawan juga dapat meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Manullang dalam Lucky (2011: 13) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian kegairahan dalam bekerja kepada karyawan. Motivasi dapat memberikan rangsangan agar bekerja lebih keras lagi sehingga hasil yang diperoleh juga maksimal. Selain komunikasi dan motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Serdamiyanti (2011: 2) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2018: 98)

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2013: 67). Pengertian kinerja menurut Robbins (2012: 75), “Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan”.

#### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan suatu proses komunikasi harus ada terdapat unsur kesamaan makna agar terjadi suatu pertukaran pikiran atau

pengertian antara komunikator (pemberi pesan) dan komunikan (penerima pesan) (Ruslan, 2010: 81).

Secara terminologis, komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain.

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tugas (Wibowo, 2013: 111)

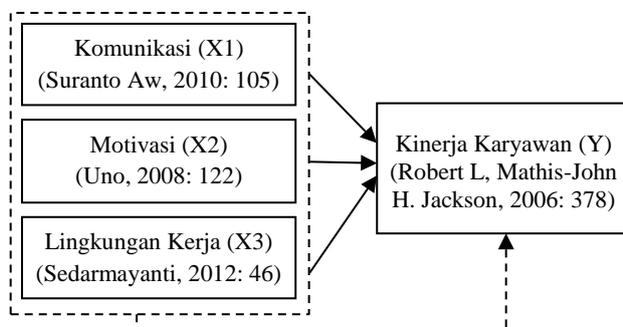
Menurut Stanford (dalam Mangkunegara, 2013: 93), Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas kerjanya.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar  
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa penelitian ini bermaksud menganalisis pengaruh variabel independen, variabel independen yang terdiri dari komunikasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang ada di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta baik secara parsial maupun secara simultan.

### Hipotesis

- a.  $H_0 : \beta_1 = 0$ , : Diduga komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.  
 $H_a : \beta_1 \neq 0$ , : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.
- b.  $H_0 : \beta_2 = 0$ , : Diduga motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.  
 $H_a : \beta_2 \neq 0$ , : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.
- c.  $H_0 : \beta_3 = 0$ , : Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.  
 $H_a : \beta_3 \neq 0$ , : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.

- d.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , : Diduga komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.
- $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , : Diduga komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai staff operasional Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta terdiri dari 99 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel penelitian ini adalah menggunakan metode *non probability sampling* (tidak semua anggota populasi dapat menjadi sampel penelitian) dengan cara *purposive sampling* artinya pemilihan sampel berdasarkan ada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Ruslan, 2010:157). Dalam penelitian ini peneliti membatasi anggota sampel pada bagian staff operasional. Penentuan pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dalam Suharso (2009:61).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$e = \text{Error Tolerance}$  yaitu 10%

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta dengan jumlah pegawai sebanyak 99 orang dengan tingkat kesalahan 10%. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh peneliti yaitu :

$$n = \frac{99}{1 + 99(0,1)^2} = 49,74$$

Jadi sampel yang akan diambil peneliti adalah sebanyak 50 orang.

### Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung dari hasil pengamatan observasi. Dalam penelitian ini data primer berupa data tentang hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden mengenai komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa diskripsi mengenai karakteristik responden dari teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yang berasal baik dari buku jurnal maupun artikel

### Metode Pengumpulan Data

Dokumentasi, yaitu dengan membuat salinan atau mengadakan arsip-arsip dan catatan-catatan instansi yang diberikan oleh pihak instansi.

Interview, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan adanya tanya jawab secara langsung dengan pimpinan, staf pimpinan dan para karyawan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

Kuesioner, menurut Sugiyono (2014: 135) kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut di definisikan sebagai berikut :

Komunikasi dalam penelitian ini merupakan sikap dan tindakan karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta supaya dapat bertukar informasi dan juga menjaga hubungan yang ada. Penjelasan diatas dipererat dengan indikator komunikasi agar efektif menurut Suranto Aw (2010: 105) diantaranya :

- a. Pemahaman
- b. Kesenangan
- c. Pengaruh pada sikap
- d. Hubungan yang makin baik
- e. Tindakan kedua

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tugas. Indikator motivasi menurut Uno (2008: 122), antara lain :

- a. Tanggung jawab
- b. Prestasi
- c. Pengembangan diri
- d. Kemandirian

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan untuk melakukan pekerjaan dimana dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2012: 46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indicator sebagai berikut:

- a. Lingkungan Fisik
  - 1) Penerangan
  - 2) Suhu udara
  - 3) Suara bising
  - 4) Penggunaan warna
  - 5) Ruang gerak yang diperlukan
  - 6) Keamanan kerja
- b. Lingkungan kerja non fisik
  - 1) Hubungan karyawan dengan atasan
  - 2) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
  - 3) Hubungan karyawan dengan bawahan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menunjukkan kesediaan para karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta untuk mengerahkan segenap tenaga dan kemampuannya dalam menghasilkan suatu hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan dari instansi tersebut. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Henry Simamora, 2006: 500)

Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator menurut Robert L, Mathis-John H. Jackson (2006: 378) antara lain :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerjasama

Variabel ini yang akan diukur menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skor sebagai berikut :

1. SS Sangat Setuju	5
2. S Setuju	4
3. N Netral	3
4. TS Tidak Setuju	2
5. STS Sangat Tidak Setuju	1

#### **Teknik Analisis Data**

Validitas merupakan untuk menguji yaitu dengan menggunakan teknik korelasi "Product Moment" yang rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 182).

Reliabilitas adalah merupakan tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pertanyaan yang akan disebar kepada responden. Hal ini mengandung pengertian bahwa "Instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah cukup baik". Alat ukur dinyatakan punya reliabilitas yang tinggi jika alat ukur tersebut mantap dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Untuk mengetahui reliabilitas angket digunakan rumus Alpha Cronbach, yaitu sebagai berikut (Suharsini Arikunto, 2007: 165).

Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji F adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara  $\beta_1$ , dan  $\beta_2$  diuji secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi ( $adjusted R^2$ ) digunakan untuk mengukur proporsi/persentase sumbangan dari seluruh variabel dependen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap dalam model regresi variabel independent (Y) dengan menggunakan

rumus:  $R^2 = \frac{JKR}{JKT}$  (Sugiyono, 2014: 83).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment diketahui bahwa 23 butir pertanyaan dari variabel komunikasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan semuanya valid, karena nilai  $r_{xy}$  yang dihasilkan >critical value 0,273 (N=50) dan nilai probabilitas tiap-tiap item dibawah 0,05.

Hasil uji reliabilitas diketahui besarnya koefisien realibilitas ( $\alpha$ ) untuk variabel (komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan) dinyatakan nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  ( $r_t$ ) dengan taraf signifikansi 5% (n=50) adalah 0,273, maka butir-butir kuesioner adalah reliabel.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16, sehingga diperoleh hasil print out sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.627	5.717		-1.159	.252
Komunikasi	.238	.072	.383	3.296	.002
Motivasi	.435	.144	.358	3.022	.004
Lingkungan Kerja	.526	.258	.243	2.040	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = - 6,627 + 0,238X_1 + 0,435X_2 + 0,526X_3$$

Artinya :

- Nilai koefisien  $X_1 = 0,238$ . Koefisien  $X_1$  bernilai positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta. Apabila terdapat peningkatan komunikasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di

Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.

- Nilai koefisien  $X_2 = 0,435$ . Koefisien  $X_2$  bernilai positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta. Apabila terdapat peningkatan motivasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.
- Nilai koefisien  $X_3 = 0,526$ . Koefisien  $X_3$  bernilai positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta. Apabila terdapat peningkatan lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.

### Uji t

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,296 > 2,012$ ) dan  $p$ -value 0,002 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,022 > 2,012$ ) dan  $p$ -value 0,004 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.

Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,040 > 2,012$ ) dan  $p$ -value 0,047 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.

### Uji F

Tabel 2  
Hasil Uji Hipotesis Simultan dengan Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	112.340	3	37.447	9.664	.000 <sup>a</sup>
Residual	178.240	46	3.875		
Total	290.580	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,664 > 2,81$ ) dan  $p$ -value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05,  $H_0$  ditolak, berarti komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.347	1.968

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi

Berdasarkan hasil print out tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,347. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari komunikasi ( $X_1$ ) motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta sebesar 34,7% sedangkan sisanya sebesar 65,3% dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar penelitian ini seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, karakteristik individu dan sebagainya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta, hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,296 > 2,012$ ) dan  $p$ -value 0,002 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta, hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,022 > 2,012$ ) dan  $p$ -value 0,004 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta, hal

ini terbukti dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,040 > 2,012$ ) dan  $p$ -value 0,047 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

4. Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta, hal ini terbukti nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,664 > 2,810$ ) dan  $p$ -value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian ini baik secara parsial maupun secara simultan terbukti kebenarannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2008. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : PT Bumi aksara. Hlm 97-98
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngalim Purwanto. 2003. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Puguh Suharso. 2009. *metode penelitian kuantitatis bisnis*, Jakarta: Permata Puri Media.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Ruslan, Rosady. 2010. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Kencana
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.