



Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Insan Madani di Tangerang

Lilis Suryani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: dosen01743@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-03-20 Revised: 2022-04-15 Published: 2022-05-15 Keywords: <i>Communication;</i> <i>Motivation;</i> <i>Employee Performance.</i>	This study aims to determine the effect of communication and motivation on employee performance at the Insan Madani School in Tangerang. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study have a significant effect on employee performance by 44.6%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.322 > 1.982)$. Motivation has a significant effect on employee performance by 38.7%, hypothesis testing is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.266 > 1.982)$. Simultaneous communication and motivation have a significant effect on employees by 53.4%, hypothesis testing is obtained by $F_{arithmetic} > F_{table}$ or $(61.229 > 2.690)$.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-03-20 Direvisi: 2022-04-15 Dipublikasi: 2022-05-15 Kata kunci: <i>Komunikasi;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Kinerja Pegawai.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Insan Madani di Tangerang. Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 44,6%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,322 > 1,982)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 38,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,266 > 1,982)$. Komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,4%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(61,229 > 2,690)$.

I. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan bisnis dalam sebuah perusahaan, peran pegawai sangat penting karena pegawai merupakan unsur manusia yang dapat berperan aktif dalam pengambilan kebijakan dan pencapaian tujuan perusahaan, dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal tersebut selaras dengan pengertian Manajemen menurut Hasibuan (2016:12) bahwa "Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Aktivitas bisnis dalam suatu perusahaan digerakan oleh tenaga kerja yang memiliki pemahaman terhadap pengelolaan dan pengolahan bisnis tersebut, sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja menjadi syarat utama dalam mengoperasikan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, menjadi bagian yang sangat penting

dan bahkan proses pelatihan dan pengembangan yang tidak tepat akan menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selanjutnya disebutkan pula kewajiban guru antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka menceerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia,

sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung. Organisasi sekolah tidak akan efektif apabila interaksi diantara orang-orang yang tergabung dalam sekolah tidak pernah ada komunikasi. Komunikasi menjadi sangat penting karena merupakan aktivitas tempat pimpinan (school board) mencurahkan waktunya untuk menginformasikan sesuatu dengan tertentu kepada seseorang atau kelompok orang, dengan Komunikasi, maka fungsi manajerial yang berawal dari fungsi perencanaan, implementasi dan pengawasan dapat dicapai.

Perkembangan teknologi komunikasi yang sangat cepat, tidaklah mengurangi arti pentingnya komunikasi diantara orang yang tergabung dalam sekolah, komunikasi antara orang dengan orang tidak selalau tergantung pada teknologi, akan tetapi tergantung dari kekuatan dalam diri orang dan dalam lingkungannya. Dengan demikian, komunikasi di sekolah merupakan suatu proses interaksi antara orang itu sendiri dalam lingkungan sekolah. Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Komunikasi dalam pelaksanaannya tergantung pada persepsi, dan sebaliknya persepsi juga tergantung pada komunikasi, persepsi meliputi semua proses yang dilakukan seseorang dalam memahami informasi mengenai lingkungannya. Baik buruknya proses komunikasi tergantung persepsi masing-masing orang yang terlibat didalamnya. Ketidaksamaan pengertian antara penerima dan pengirim informasi akan menimbulkan kegagalan berkomunikasi.

Penilaian kinerja merupakan indikator kinerja dalam instrumen evaluasi kinerja, untuk mengukur kinerja pegawai di samping instrumen evaluasi kinerja diperlukan standar kinerja pegawai. Kinerja pegawai dinilai dibandingkan dengan standar kinerja pegawai dan hasilnya adalah kinerja pegawai, jika proses evaluasi kinerja dilaksanakan sesuai dengan prosedur penilaian kinerja. Oleh karena itu penilaian kinerja bagi pegawai memegang peranan yang penting dalam organisasi, informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja, dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat

diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai, sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi. Sebuah lembaga yang memiliki komitmen dalam menjaga hubungan baik dengan pihak eksternal, Sekolah Insan Madani Sejahtera merupakan salah satu lembaga yang bergerak dibidang pendidikan yang harus dapat memberikan pelayanan dan kualitas pendidikan yang baik. Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dan motivasi yang tinggi untuk mengembangkan kariernya, maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai sangat tinggi, hal ini selaras dengan pendapat David McClelland dalam Miftah Toha (2015:235) bahwa "Motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu". Motivasi dapat juga berupa kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Pegawai sangat memerlukan peran organisasi terkait pemberian motivasi. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi diuntut untuk mengetahui dan memenuhi akan kebutuhan pegawainya, seorang pemimpin pula harus memperlakukan pegawainya dengan baik sehingga tercipta hubungan yang harmonis antara pemimpin dan pegawai.

Menurut pendapat Hasibuan (2016:142) mengartikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, rivai (2015:35) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dalam berbagai hal, evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada, namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada unit kerja, data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam

mengukur kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Insan Madani di Tangerang”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, Penelitian Asosiatif (Hubungan) Menurut (Sujarweni 2015, 16) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”, dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 responden Sekolah Insan Madani di Tangerang, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 responden Sekolah Insan Madani di Tangerang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel, ddapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komunikasi (X1)	110	31	48	37.77	3.941
Motivasi (X2)	110	30	46	37.97	3.678
Kinerja Pegawai (Y)	110	30	46	38.55	3.573
Valid N (listwise)	110				

Komunikasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,77 dengan standar deviasi 3,941. Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 37,97 dengan standar deviasi 3,678. Kinerja pegawai diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 38,55 dengan standar deviasi 3,573.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
(Constant)	9.406	2.669	3.524	.001
Komunikasi (X1)	.421	.073	5.792	.000
Motivasi (X2)	.349	.078	4.489	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,406 + 0,446X_1 + 0,349X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,406 diartikan jika komunikasi dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai sebesar 9,406 point.
- 2) Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,446, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,446 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,446 point.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,349, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,349 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,349 point.

b) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations ^b			
		(X1)	(Y)
Komunikasi (X1)	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Listwise N=110

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,668 artinya komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations ^b			
		(X2)	(Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.622**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
Listwise N=110			

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,622 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Komunikasi dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.525	2.462

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,731 artinya komunikasi dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c) Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi di-maksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.441	2.672

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,446 artinya komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,6% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.382	2.809

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,387 artinya

motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 38,7% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.525	2.462

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,534 artinya komunikasi dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi faktor lain.

d) Uji Hipotesis

1) Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.693	2.466		6.365 .000
	Komunikasi (X1)	.605	.065	.668	9.322 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,322 > 1,982), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
(Constant)	15.598	2.790		5.590	.000
Motivasi X2)	.605	.073	.622	8.266	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,266 > 1,982$), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

2) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	742.448	2	371.224	61.229	.000 ^b
1 Residual	648.724	107	6.063		
Total	1391.173	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($61,229 > 2,690$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,668 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,322 > 1,982$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai diterima.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,622 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,266 >$

$1,982$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

c) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,406 + 0,446X_1 + 0,349X_2$, nilai korelasi sebesar 0,731 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($61,229 > 2,690$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai diterima.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berikut disampaikan beberapa kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini diantaranya: 1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,322 > 1,982$), 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,266 > 1,982$), 3) Komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($61,229 > 2,690$).

B. Saran

Berikut disampaikan beberapa saran yang diusulkan dalam penelitian ini diantaranya: 1) Komunikasi di lembaga sekolah baik oleh pimpinan, guru dan pegawai tata usaha harus lebih ditingkatkan melalui kerja sama dan saling tukar gagasan ide agar menambah wawasan, 2) Pimpinan sebaiknya memberikan apresiasi dengan pemberian penghargaan dan peningkatan kompensasi atas prestasi kerja dan masa kerja guru, yang dimulai dari lingkungan sekolah, 3) Pimpinan harus meningkatkan lagi melalui upaya kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta peran dari pemerintah kota agar lebih

berperan dalam monitoring kesekolah-sekolah dalam rangka menunjang peningkatan kinerja

DAFTAR RUJUKAN

- Algifari. (2015). *"Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi"*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Tangerang: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Prenadamedia Group.
- Fandy Tjiptono (2017), *Service Quality and Satisfiation*. Tangerang: Edisi tiga. Andi.
- Freddy Rangkuti (2016) *Strategi Promosi Yang Kreatif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama Tangerang: Gramedia Pustaka Utama
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Tangerang: Raja
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Haji Masagun. Tangerang.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Hurriyati, Ratih. 2015. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta, Bandung.
- Imam Ghozali (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Tangerang: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Tangerang.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Tangerang, 2010.
- Santoso, Singgih (2015). *"Menguasai Statistik Multivariat"*. Tangerang: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017), *"Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D"*. Bandung: Alfabeta.