



JURNAL BISNIS KOLEGA

Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Kualitas Pelayanan Jasa Transportasi Biro Perjalanan Pada CV. Samosir Indah Travel Medan
Fauzia Agustini, Aidil Putra, dan Henra Sihombing

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perkebunan Nusantara III Medan
Mila Asmawiani Octa

Analisis Perhitungan Pajak Penghasilan Terutang Dengan Rekonsiliasi Fisikal Atas Laporan Keuangan Pada PT. Gametraco Tunggal
Rudi, Edison Sagala, dan Alfonsius

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Sabas Indonesia
Ivany, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday

Analisa Rasio Likuiditas, Rasio Manajemen Aset, Rasio Solvabilitas dan Rasio Profitabilitas sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Manajemen Pada PT. Kawan Sejati Berjaya
Cherin, Sunarji Harahap dan Elidawati

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan
Chon Cho Reynolds Manday

Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Soap Industries Medan
Nancy Anggriani, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin

Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Sikap Kerja Terhadap Promosi Karyawan Pada PT. Binti Jaya Baja
Andy dan Wily Julitawaty

Pengaruh Caollsteralized Assets, Non Debt Tax Shield, Profitabilitas Dan Firm Size Terhadap Capital Structure Pada Perusahaan Tekstil dan Garment Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Elidawati

Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Junus Sentosa
Syawaluddin

Diterbitkan oleh : STIE Professional Manajemen College Indonesia

Bisnis Kolega

Vol. 3

No. 2

Desember 2017

ISSN : 2476-910X

JURNAL BISNIS KOLEGA

Diterbitkan oleh

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Penasehat

Thomas Sumarsan Goh, SE, MM (Ketua STIE Professional Manajemen College Indonesia)

Penanggung Jawab

Immanuel Tarigan, SE, MSi.

Drs. Edison Sagala, MS

Pemimpin Redaksi

Errie Margery, SE, MSi.

Dewan Redaksi

Sunarji Harahap, S.Pd, M.M

Alfonsius, SE, MSi.

Ronauli Fransiska Pasaribu, S.Pd., MSi.

Chon Cho Reynolds Manday, SE, MM

Wily Julitawaty, S.Si, MSi.

Editor

Errie Margery, SE, MSi.

Alamat Redaksi

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
STIE Professional Manajemen College Indonesia
Komp. Multatuli Indah Blok C No. 11-14 Medan 20151
Telp. 061 - 4578818, Fax. 061 - 4514117
Email : jurnal.kolega@pmci.ac.id

Jurnal Bisnis Kolega adalah media publikasi kajian konseptual dan praktis berupa telaah teoritis maupun hasil-hasil penelitian empiris yang membahas bidang Manajemen dan Akuntansi. Terbit dua kali dalam setahun, setiap bulan Juni dan Desember. Redaksi mengundang para akademisi, peneliti dan praktisi di bidang akuntansi dan manajemen untuk mengirimkan naskah yang akan dipertimbangkan publikasinya secara luas untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

JURNAL BISNIS KOLEGA

ISSN: 2476-910X

Vol. 3 No. 2. Desember 2017

DAFTAR ISI

Analisis Kepuasan Konsumen Dalam Kualitas Pelayanan Jasa Transportasi Biro Perjalanan Pada CV. Samosir Indah Travel Medan Fauzia Agustini, Aidil Putra, dan Henra Sihombing	1
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perkebunan Nusantara III Medan Mila Asmawiani Octa	13
Analisis Perhitungan Pajak Penghasilan Terutang Dengan Rekonsiliasi Fiskal Atas Laporan Keuangan Pada PT. Gametraco Tunggal Rudi, Edison Sagala, dan Alfonsius	21
Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Sabas Indonesia Ivany, Thomas Sumarsan Goh, dan Chon Cho Reynolds Manday	29
Analisa Rasio Likuiditas, Rasio Manajemen Aset, Rasio Solvabilitas dan Rasio Profitabilitas sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Manajemen Pada PT. Kawan Sejati Berjaya Cherin, Sunarji Harahap dan Elidawati	37
Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan Chon Cho Reynolds Manday	51
Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Soap Industries Medan Nancy Anggriani, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin	66
Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Sikap Kerja Terhadap Promosi Karyawan Pada PT. Binti Jaya Baja Andy dan Wily Julitawaty	65
Pengaruh Caollsteralized Assets, Non Debt Tax Shield, Profitabilitas Dan Firm Size Terhadap Capital Structure Pada Perusahaan Tekstil Dan Garment Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Elidawati	72
Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Junus Sentosa Syawaluddin	80

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOORDINASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TANIMAS SOAP INDUSTRIES MEDAN

Nancy Anggriani¹, Imanuel Tarigan², Syawaluddin³

¹ Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: Nancy_xie88@yahoo.com

² Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email : imanueltarigan942@yahoo.com

³ Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: Syawal73_liaw@yahoo.com

Abstract. *Companies can develop well because of the support of employees in it there are several factors that encourage good performance within the company such as communication and work coordination that aims to correct errors and deviations that may occur so that the implementation of work performed will be in accordance with the plan There and ultimately can improve employee performance. The purpose of the authors do this research is to determine the effect between communication and coordination of work against employers in PT Tanimas Soap industries Medan. This type of research is using quantitative descriptive research, the data source used is primary and secondary data. Data collection techniques is to provide questionnaires, interviews and documentation studies. The method of analysis used is multiple linear regression. Total population used is the number of Employees Tanimas Soap Industries Medan as many as 79 employees. Determination of the number of samples in this study using Sampling Method saturated where all members of the population used sebagaisampel. The results showed that simultaneously communication and work coordination significantly influence the performance of employees of PT. Tanimas Soap Industries Medan. Partially, communication has more dominant effect on employee performance than work coordination variable.*

Keywords: *Communication, Work Coordination, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang memegang peran penting dalam memajukan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik adalah karyawan yang mampu menghasilkan kerja yang baik dan memiliki tingkat kinerja yang mampu diandalkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan di dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Salah satu faktor yang mendorong

kinerja yang baik didalam perusahaan adalah komunikasi. Dengan adanya komunikasi yang terjalin baik di dalam perusahaan antara karyawan maupun antar karyawan dengan atasan akan dapat mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang baik dan juga akan mengurangi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Koordinasi kerja dapat menyeimbangkan keseluruhan bagian atau divisi hingga menjadi kesatuan proses kerja yang efektif dan efisien. Dengan adanya Koordinasi kerja yang baik, perusahaan mampu mendorong karyawan untuk mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan menciptakan kinerja karyawan ke arah pencapaian tujuan secara

efisien.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Tentang Komunikasi

Menurut Bangun (2012:361), “komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.”

Menurut Umam (2012:229-230), ada lima aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif.

1. Kejelasan, bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan, bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul-betul akurat alias tepat.
3. Konteks, bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur, keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya, aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata krama atau etika.

Menurut Sutrisno (2011:45-46), proses penyampaian pesan atau pertukaran informasi mempunyai berbagai dimensi :

1. Komunikasi Verbal dan Non Verbal. Komunikasi Verbal merupakan suatu proses pertukaran pengertian yang menggunakan kata kata. Sedangkan komunikasi nonverbal merupakan proses penyampaian pesan tanpa menggunakan kata – kata, seperti ekspresi wajah, gerakan tangan, gerakan tubuh dan sebagainya
2. Komunikasi Satu Arah dan Dua Arah. Komunikasi satu arah, pesan hanya mengalir dari pengirim pesan. Dilain pihak pada komunikasi dua arah pesan mengalir baik dari pengirim maupun penerima. Pada komunikasi dua arah terjadi diskusi antara pengirim pesan dan penerima pesan sehingga penerima pesan akan merasa puas karena ia merasa dilibatkan

Teori Tentang Koordinasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011:85), “Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen (6M) dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.” Menurut Arifin dan Muhammad (2016:70-71), Koordinasi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tanggung jawab koordinasi adalah terletak pada pemimpin, oleh karena itu, koordinasi merupakan tugas pimpinan. Koordinasi sering di campur – adukan dengan kata koperasi yang sebenarnya mempunyai arti yang berbeda.
2. Adanya proses (*Continues process*). Karena koordinasi adalah pekerjaan pimpinan yang bersifat berkesinambungan dan harus dikembangkan sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Pengaturan secara teratur usaha kelompok. Oleh karena koordinasi adalah konsep yang ditetapkan di dalam kelompok, bukan sama, dimana dengan koordinasi menghasilkan suatu usaha kelompok yang sangat penting untuk mencapai efisiensi dalam melaksanakan kegiatan organisasi
3. Konsep kesatuan tindakan. Hal ini adalah merupakan inti dari koordinasi. Kesatuan usaha.
4. Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama, kesatuan dari usaha meminta suatu pengertian kepada semua individu, agar ikut serta melaksanakan tujuan sebagai kelompok dimana mereka bekerja.

Menurut Mulyadi (2015:272), Faktor – faktor yang mempengaruhi Koordinasi Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesatuan Tindakan.
2. Komunikasi.
3. Pembagian Kerja.

Teori Tentang Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:263), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.”

Menurut Mangkunegara (2013:67),

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *Reality*.
2. Faktor Motivasi
Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Bangun (2012 : 233-234), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang di hasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah pekerjaan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang di tuntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus di selesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga

memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang di tentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Tanimas Soap Industries Medan yang berlokasi di Jl. Pertahanan No 68 Dusun II Desa Sigara-gara Kec. Patumbak Kab. Deli Serdang. Penelitian ini dilakukan sejak Agustus 2016 sampai dengan April 2017.

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi kerja dimana diambil dari keseluruhan karyawan dari PT. Tanimas Soap Industries Medan yang berjumlah 79 orang

Metode yang digunakan peneliti dalam mengambil sampel adalah menggunakan Sampling Jenuh.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.128	1.681		1.265	.210
Komunikasi	.679	.065	.736	10.400	.000
Koordinasi_Kerja	.366	.132	.197	2.778	.007

Maka didapatkan model persamaan regresi:

$$Y = 2.128 + 0.679X_1 + 0.366X_2$$

Persamaan regresi berganda ini merupakan model terbaik, karena variabel independen yang dimasukkan dalam persamaan regresi merupakan variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependennya.

Dari model regresi berganda ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,128 menyatakan bahwa jika Komunikasi (X_1) dan Koordinasi Kerja (X_2) dianggap konstan sebesar 2,128
- Koefisien regresi X_1 (Komunikasi) sebesar 0,679 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit (karena tanda +) dari Komunikasi, maka nilai Y (Kinerja

Karyawan) akan bertambah sebesar 0,679 atau 67,9%.

- Koefisien regresi X_2 (Koordinasi Kerja) sebesar 0,366 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit (karena tanda +) dari kebutuhan, maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan bertambah sebesar 0,366 atau 36,6%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh komponen model regresi dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.621	2.255

Berdasarkan tabel 4.16. dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Koordinasi Kerja mampu menjelaskan

Kinerja Karyawan sebesar 0,621 atau 62,1%, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig.
Regression	661.399	2	330.700	65.032	.000 ^b
Residual	386.474	76	5.085		
Total	1047.873	78			

Besarnya F_{hitung} sebesar 65,032 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3.12 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Komunikasi

(X_1) dan Koordinasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Tanimas Soap Industries (Y).

Tabel. 4. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.128	1.681		1.265	.210
Komunikasi	.679	.065	.736	10.400	.000
Koordinasi_Kerja	.366	.132	.197	2.778	.007

Hasil uji t di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai t_{tabel} ditentukan signifikan 5% dan nilai $df = 79 - 3 = 76$ adalah 10,400
2. Nilai t_{hitung} pada Komunikasi (X_1) adalah sebesar 10,400 dengan signifikan 0,000. Karena $t_{hitung} 10,400 > t_{tabel} 1.66515$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Soap Industries Medan.
3. Nilai t_{hitung} pada variabel Koordinasi Kerja (X_2) adalah sebesar 2,778 dengan signifikan 0,000. Karena $t_{hitung} 2.778 > t_{tabel} 1.66515$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Koordinasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Soap Industries Medan.

Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Tanimas Soap Industries Medan, dari pada variabel Koordinasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara Parsial bahwa Komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Tanimas Soap Industries Medan.
2. Secara Parsial bahwa Koordinasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tanimas Soap Industries Medan.

3. Secara Simultan Komunikasi (X_1) dan Koordinasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Tanimas Soap Industries Medan.

Saran

1. Untuk Perusahaan
 - a. Agar perusahaan menjalin komunikasi yang efektif terhadap kinerja karyawan dan juga pembagian kerja yang setara sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang mampu bersaing dan berkompetitif sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama.
 - b. Memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjadikan karyawan yang mampu mengandalkan teknologi yang kompetitif.
2. Untuk Peneliti selanjutnya. Untuk pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain Komunikasi dan Koordinasi Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Untuk Akademis Disarankan agar dapat mempublikasikan hasil penelitian ini yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan di mediasi oleh Kepuasan Kerja PT. Setia Kawan Makmur sejahtera tulungagung[Online].<http://jurnal.unm.ac.id/index.php/jbm/article/view/70> [Di akses : 10 December 2015].
- Arifin dan Helmi Muhamad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Malang: Empatdua
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Erlangga
- Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Gunawan, Ali Muhamad. 2013. *Statistik Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Parama Publishing
- Handoko, Hani. 2015. *Manajemen*. Cetakan Kedua Puluh. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen*. Cetakan kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)*. Bogor: In media
- Rachim, Taufik. 2014. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober*[Online].http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/5768/2/PROS_Taufik%20Rachim_Pengaruh%20Komunikasi%20dan%20Motivasi_fulltext.pdf [Di akses: 10 December 2016].
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Tujuh. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama Yogyakarta: Pustakabarupress
- Sujarweni, Wiratna. 2015a. *Statistik untuk Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sujarweni. 2015b. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Cetakan Tujuh. Yogyakarta: PT. Pustaka baru
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Thoifah, I'natut. 2016. *Statistika Pendidikan Dan Metode Penelitian*. Malang: Madani
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi..* Bandung: CV. Pustaka Setia

Usman, Husaini. 2013. *Manajemen*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi

Widarjono, Agus. 2015. *Statistika Terapan dengan Excel & SPSS*. Yogyakarta: Upp Stim Ykpn

Widyanto, Andrian Dwi. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Power UBP Semarang
[Online].<http://eprints.dinus.ac.id/17586/>[Diakses: 10 December 2016].