

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SUMBER FAJAR INTI ABADI DI PONTIANAK**

Agustina Wesi

Email: Wesiagustina28@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan purposive sampling yang merupakan teknik sampling non random dimana peneliti menarik pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif, dengan menggunakan skala likert dan untuk memproses data pada penelitian ini menggunakan program spss 22. Hasil pengujian validitas menunjukkan semua variabel valid. Hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan oleh peneliti reliabel. Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Budaya organisasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki perubahan yang menuntut karyawannya untuk dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dan dapat memanajemen perubahan yang terjadi dengan cepat, tepat dan terarah dengan tujuan meningkatkan kinerja. Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan komunikasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang efektif. Budaya organisasi mempunyai struktur adat, tradisi, norma dan etika yang turun menurun digunakan diantara karyawannya dalam organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini menyangkut pelayanan yang diharapkan sesuai atau bahkan melebihi kebutuhan pelanggan, organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya.

Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan. Ciri komunikasi organisasi ini ialah berstruktur atau berhierarki. Komunikasi ini juga mempunyai struktur yang vertikal dan horizontal. Namun komunikasi organisasi yang terjadi di PT Sumber Fajar Inti abadi di Pontianak masih kurang optimal, dimana masih banyak karyawan yang mementingkan dirinya sendiri, tidak mau mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan. Sehingga pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu. Dari budaya organisasi dan komunikasi organisasi di PT. Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak.

KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma - norma, nilai – nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan norma – norma dan nilai – nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2011: 19).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi – asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, integrasi) maupun menghadapi masalah – masalah eksternal (Bademi, 2017: 224).

Budaya organisasi merupakan keyakinan, tindakan dan sistem bersama yang menjadi panduan karyawan dalam bertindak dan berperilaku yang menjadi identitas dan ciri khas organisasi dalam suatu perusahaan (Priansa, 2017: 252).

Menurut (Tampubolon, 2008: 233) terdapat enam indikator budaya organisasi antara lain 1. Inovasi memperhitungkan resiko 2. Memberi perhatian pada masalah secara detail 3. Orientasi terhadap hasil 4. Orientasi tim 5. Agresifitas 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah kesepakatan perilaku karyawan didalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, kreatif, dan akurat menjalankan tugas.

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan seni dan teknologi (Priansa, 2017: 118).

Komunikasi merupakan pemindahan maupun pemahaman makna dalam suatu pemikiran yang dikirimkan sehingga penerima juga dapat memahami dengan gambaran mental yang sama dengan yang di maksudkan oleh pengirim sehingga terciptalah suatu komunikasi yang mempunyai makna atau pesan tertentu (Stephen, 2015: 223).

Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka (Mulyana, 2013: 62).

Adapun indikator komunikasi menurut (Yussi Rapareni, 2013) adalah yang pertama bijaksana dan kesopanan, kedua penerimaan umpan balik, ketiga berbagi informasi, keempat memberikan informasi tugas, dan yang terakhir adalah mengurangi ketidakpastian tugas. Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan komunikasi adalah proses penyampaian informasi berupa pesan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih antara komunikator dengan komunikan yang bermaksud untuk tujuan tertentu.

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya atau suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Fajar, 2017: 12).

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 67).

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat (Dessler, 2009: 127).

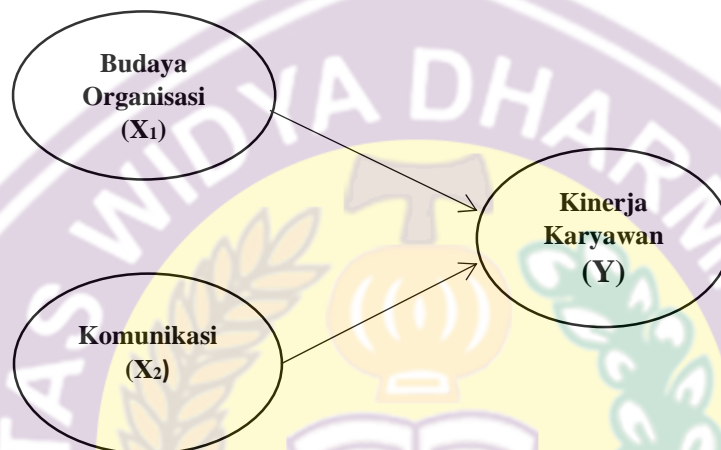
Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, 2011: 102 – 105) adalah Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif dan Peluang. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses; kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu; peluang merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja seorang karyawan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

MODEL PENELITIAN

Dalam sebuah model penelitian, variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh persepsi dari karyawan terhadap PT Sumber Fajar Inti Abadi dengan menetapkan budaya organisasi dan komunikasi yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori diatas maka dapat disusun sebuah model penelitian sebagai berikut :

GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN



Sumber: Data Olahan, 2019

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, menjaga budaya organisasi tetap baik didalam suatu perusahaan tentunya harus terpelihara dengan baik. Kemudian Komunikasi yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Komunikasi yang di miliki suatu perusahaan akan menjadi alasan utama karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel sebanyak 75 responden dengan karakteristik responden adalah karyawan yang bekerja pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Bentuk penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas yaitu dilakukan untuk membandingkan suatu variabel antara subjek yang berbeda dan menemukan hubungan sebab-akibatnya. Alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien

determinasi (R^2), uji koefisien korelasi, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumentasi.

PEMBAHASAN

1. Hasil Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel budaya organisasi menyatakan rata-rata hasil jawaban responden adalah pada angka 4 dan 5. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel komunikasi menyatakan rata-rata hasil jawaban responden adalah pada angka 4 dan 5. Dan berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan menyatakan rata-rata jawaban responden adalah pada angka 4 dan 5. Hasil penelitian ini merujuk pada relevansinya dengan hasil penelitian terdahulu dan teori yang dikemukakan oleh para ahli. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang kemudian dapat mencapai tujuan visi dan misi yang ditetapkan oleh perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan bekerja dalam kesenangan tanpa memandang ras budaya lainnya. Menyajikan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja dan guna menghindari *miss communication*.. Sehingga perusahaan mengalami peningkatan persaingan yang ketat. Maka dari itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang baik didalam lingkungan kerja. Dan menjaga komunikasi yang baik dengan setiap karyawan.

2. Analisis Data Penelitian

Berikut ini hasil analisis data penelitian yang disajikan dalam bentuk Tabel 1.1 sebagai berikut

TABEL 1.1
PT SUMBER FAJAR INTI ABADI DI PONTIANAK
HASIL DATA PENELITIAN

Keterangan	Hasil	Keterangan	Hasil
Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
Budaya Organisasi		Budaya Organisasi (Cronbach Alpha 0,702)	
X1.1; X1.2; X1.3; X1.4; X1.5; X6; X7;X8;X9;X10;X11	0,515;0,529;0,638; 0,673;0,528;0,552; 0,582;0,434;0,390; 0,412;0,257	X1.1=0,700; X1.2=0,700; X1.3=0,689; X1.4=0,689; X1.5=0,699; X1.6=0,699; X1.7=0,695; X1.8=0,706; X1.9=0,711; X1.10=0,709; X1.11=0,720	Reliabel

Keterangan	Hasil	Keterangan	Hasil
Komunikasi		Komunikasi (Cronbach Alpha 0,873)	
X2.1; X2.2; X2.3; X2.4;X2.5;X2.6;X2.7 X2.8;X2.9	0,824; 0,796; 0,771; 0,230;0,705; 0,721; 0,794; 0,781; 0,705	X2.1=0,743; X2.2=0,747; X2.3=0,744; X2.4=0,777; X2.5=0,748; X2.6=0,751; X2.7=0,737; X2.8=0,739; X2.9=746	Reliabel
Kinerja Karyawan		Kinerja Karyawan (Cronbach Alpha 0,703)	
Y1.1; Y1.2; Y1.3; Y1.4; Y1.5; Y1.6; Y1.7; Y1.8; Y1.9; Y1.10; Y1.11; Y1.11; Y1.12; Y1.13; Y1.14; Y1.15	0,535; 0,575; 0,551;0,547; 0,335; 0,500; 0,235; 0,492; 0,453; 0,234; 0,480; 0,279; 0,364; 0,551; 0,492	Y1.1=0,688; Y1.2=0,685; Y1.3=0,686; Y1.4=0,688; Y1.5=0,702; Y1.6=0,693; Y1.7=0,709; Y1.8=0,695; Y1.9=0,694; Y1.10=0,708; Y1.11=0,695; Y1.12=0,705; Y1.13=0,701; Y1.14=0,686; Y1.15=0,693	Reliabel
Kesimpulan :		Kesimpulan:	
Berdasarkan hasil uji Validitas menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,227. Dari hasil uji tersebut menunjukan bahwa semua indikator tersebut dinyatakan valid dan tidak ada pertanyaan yang gugur, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.		Berdasarkan hasil uji yang tercantum diatas, semua Variabel dalam penelitian ini yakni budaya organisasi dan komunikasi dikatakan reliabel karena cronbach's alpha lebih besar dari koefisien alpha yang sebesar 0,05.	
Uji Normalitas			
Asymp. Sig. (2-tailed)			
Kesimpulan : berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,186 yang di mana lebih besar dari batas kriteria pengujian 0,05. Maka dapat dikatakan data residual berdistribusi normal.			
Uji Multikolinieritas			
Budaya organisasi : Nilai Tolerance 0,980 dan Nilai VIF : 1,021			
Komunikasi : Nilai Tolerance 0,980 dan Nilai VIF : 1,021			
Kesimpulan : berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai Tolerance variabel Budaya organisasi dan Komunikasi lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF pada variabel Budaya organisasi dan Komunikasi lebih kecil dari angka 10,00. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.			
Uji Heteroskedastisitas			
Nilai Sig Budaya organisasi : 0,775			
Nilai Sig Komunikasi: 0,363			
Kesimpulan : Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, semua nilai sig. variabel berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak ada masalah Heterokedastisitas dalam penelitian ini.			
Uji Linearitas			
Deviation from Linearity.sig			
Kesimpulan : Berdasarkan hasil uji linearitas menunjukan nilai deviation from linearity. Sig 0,116 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.			
Uji Korelasi		Uji Koefisien Determinasi (R ²)	
Budaya Organisasi	0,350	R Square (%)	0,433 (43,3)
Komunikasi	0,601		
Kesimpulan : Berdasarkan hasil uji korelasi seperti diatas, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara Budaya organisasi dan Komunikasi berhubungan kuat terhadap Kinerja karyawan dengan nilai mendekati angka 1.		Kesimpulan : Nilai koefisien determinasi sebesar 0.417, hal ini menunjukkan bahwa 43,30 % dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua Variabel Independen sedangkan sisanya 56,70 % dijelaskan faktor lain.	
Uji Regresi Linear Berganda		Uji F	
Budaya organisasi	0,270	Fhitung	27,466
Komunikasi	0,568	Sig	0,000 ^b
Kesimpulan : berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya organisasi sebesar 0,341 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Budaya organisasi		Kesimpulan: berdasarkan hasil uji analisis regresi, uji F didapat dari Fhitung yaitu sebesar 27,466 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (0,000<0,05), dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel	

Keterangan	Hasil	Keterangan	Hasil
terhadap Kinerja karyawan, kemudian nilai koefisien regresi pada variabel Komunikasi sebesar 0,623 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja karyawan.		(27,466>2,73), maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Uji t			
Hipotesis	Hasil Uji t	t Tabel	Kesimpulan
H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	3,006	1,66543	Diterima, berarti semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan	6,277	1,66543	Diterima, berarti semakin baik komunikasi maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan, 2020

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Seluruh hasil uji statistik dengan bantuan bantuan *software SPSS statistic* versi 22 memenuhi syarat pengujian yang menyatakan tidak ada masalah pada selurus uji asumsi klasik. Kemudian pada uji F menyatakan kelayakan model karena pada uji F ada hubungan secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dan pada uji t menunjukan variabel bebas Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

3. Analisis Hipotesis Penelitian

Berikut ini hasil analisis hipotesis penelitian dan kesimpulan hasil hipotesis variabel budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan disajikan pada tabel 1.2 berikut ini :

TABEL 1.2
PT SUMBER FAJAR INTI ABADI DI PONTIANAK
HIPOTESIS PENELITIAN

HIPOTESIS	Uji T	Sig.	CUT OFF	KESIMPULAN
H ₁ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	3,006	0,000	$t_{\text{tabel}} > 1,66543$ Sig $\leq 0,05$	Hipotesis 1 diterima, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
H ₂ : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	6,277	0,000	$t_{\text{tabel}} > 1,66543$ Sig $\leq 0,05$	Hipotesis 2 diterima, artinya semakin tinggi komunikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari Tabel 1.2 diatas hasil pengujian hipotesis terhadap variabel budaya organisasi yaitu Nilai t_{hitung} sebesar 3,006 dan t_{tabel} sebesar 1,66543 ($3,006 > 1,66543$) dan sig. t_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Diperoleh hasil untuk

variabel komunikasi yaitu nilai t_{hitung} sebesar 6,227 dan t_{tabel} sebesar 1,66543 ($6,227 > 1,66543$) dan $sig. t_{hitung}$ sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen budaya organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Sumber Fajar Inti Abadi di Pontianak. Semakin baik Inovasi memperhitungkan resiko, Memberi perhatian pada masalah secara detail, Orientasi terhadap hasil, Orientasi tim, Agresifitas, Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi Bijaksana dan kesopanan, Penerimaan umpan balik, Berbagi informasi, Memberikan informasi tugas, Mengurangi ketidakpastian tugas maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila Tujuan, Standar, Umpan balik, Alat atau sarana, Kompetensi, Motif, Peluang lebih terarah dan baik.

Saran yang dapat penulis berikan kepada PT Sumber Fajar Inti Abadi adalah Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja dan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang lebih baik dan asik supaya setiap karyawan bisa merasa fresh ketika mereka menikmati pekerjaannya serta memberikan edukasi kepada setiap karyawan agar setiap karyawan dapat lebih cerdas dalam setiap pekerjaan sehingga setiap target yang diberikanpun akan tercapai dengan hasil yang puas baik bagi perusahaan maupun karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bademi. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Jilid satu, Edisi kesepuluh. Indeks. Jakarta.
- Fajar. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bantul: Penerbit Quadrant.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mulyana D. 2013. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa. 2017. *Perilaku Bisnis*. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Tampubolon, Manahan.P. 2008. *Periku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

