

# PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARUDA MESIN AGRI

Asrian Desani <sup>1)</sup>, Meidy Tangelica <sup>2)</sup>, Winny Irida <sup>3)</sup>  
Universitas Prima Indonesia, dan Medan <sup>1,2,3)</sup>

*E-Mail :*

[riantan97@gmail.com](mailto:riantan97@gmail.com) <sup>1)</sup>, [tangelicameidi@gmail.com](mailto:tangelicameidi@gmail.com) <sup>2)</sup>  
[winnyirisa@gmail.com](mailto:winnyirisa@gmail.com) <sup>3)</sup>

## ABSTRACT

PT. Garuda Mesin Agri is one of the agricultural equipment distribution companies. The fact that the level of sales of agricultural equipment from competitors who can seize market share and increased agricultural sector growth to support the performance and productivity of the company which will ultimately require agricultural equipment in case of damage, the researchers chose PT. Garuda Agri Machine as the object of research. This study aims at to testing and analyzing the effect of communication and commitment on employees' performance. The research method used by researchers is a quantitative approach. The type of research is quantitative descriptive. Data collection methods used are interviews, distribution of questionnaires, and documentation studies. The analytical method used is multiple linear regressions, coefficient of determination, simultaneous testing (F-test), and partial testing (T-test). The population used is all employees, amounting to 75 and the total sample used is as many as 75 employees. The research findings show that: 1) communication partially had a significant positive effect on employees' performance. 2) Commitment partially has a significant positive effect on employees' performance at PT. Garuda Mesin Agri. 3) Simultaneous testing of independent variables communication (X1) and commitment (X2) simultaneously have a significant effect on performance (Y) at PT. Garuda Mesin Agri with a coefficient of determination of 32.1%.

**Keywords:** *Communication, Commitment and Employees' Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Suatu keuntungan bagi organisasi apabila mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang berkinerja tinggi harus dikelola dengan baik oleh pimpinan untuk bisa lebih memajukan organisasi. Seorang karyawan tidak hanya harus berkinerja tinggi, namun juga harus bisa bekerja sama dengan team atau rekan kerja lainnya yang ada didalam organisasi. Dalam melaksanakan

pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan. Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada didalam organisasi, kesediaan

untuk bekerja keras atas nama organisasi. Karyawan juga harus berkomitmen dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya

PT. Garuda Mesin Agri adalah salah satu perusahaan distribusi alat-alat pertanian. Adanya kenyataan bahwa tingkat penjualan alat-alat pertanian dari pesaing yang dapat merebut pangsa pasar serta pertumbuhan sektor pertanian yang meningkat guna menunjang kinerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya akan membutuhkan alat-alat pertanian apabila terjadi kerusakan, maka peneliti memilih PT. Garuda Mesin Agri sebagai objek penelitian.

Berikut ini akan ditampilkan data kinerja karyawan yang tercermin dalam data omset penjualan selama tahun 2017 adalah tabel I.1 berikut:

**Tabel I.1**  
**Data Penjualan**  
**PT. Garuda Mesin Agri Tahun 2017**

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase
Januari	5.000.000.000	4.965.000.000	99,3%
Februari	5.000.000.000	4.145.000.000	82,9%
Maret	5.000.000.000	3.900.000.000	78%
April	5.000.000.000	3.504.000.000	70,8%
Mei	5.000.000.000	3.735.000.000	74,7%
Juni	5.000.000.000	3.215.000.000	64,3%
Juli	5.000.000.000	4.420.000.000	88,4%
Agustus	5.000.000.000	4.787.500.000	95,75%
September	5.000.000.000	3.717.500.000	74,35%
Oktober	5.000.000.000	3.612.500.000	72,25%
November	5.000.000.000	3.920.000.000	78,4%
Desember	5.000.000.000	3.855.000.000	77,1%

Sumber: PT. Garuda Mesin Agri, 2018

Berikut ini akan disajikan data kelalaian atau pelanggaran karena miskomunikasi antar karyawan dalam tabel I.2 berikut:

**Tabel I.2**  
**Data Jenis dan Rekapitulasi Kesalahan/Kelalaian**  
**Karyawan Akibat Miskomunikasi PT. Garuda Mesin**  
**Agri**  
**Januari 2017 – Desember 2017**

Bulan	Divisi	Jumlah Pelanggaran	Deskripsi
Januari	Gudang	10	1. Barang terlalu lama kosong karena tidak dikomunikasikan untuk diorder
Februari	Pembelian	12	2. Barang overstock karena tidak adanya komunikasi gudang dan pembelian
Maret	Kasir	12	3. Kesalahan potongan harga
April	Customer service	12	4. Kesalahan pencetakan kartu member pelanggan dikarenakan komunikasi tidak baik
Mei	Pembelian	13	5. Kesalahan pencetakan kartu member pelanggan dikarenakan komunikasi tidak baik
Juni	Pembukuan	10	6. Barang datang tidak sesuai nota pembelian dan tidak dikomunikasikan sehingga tidak dilakukannya retur barang
Juli	Marketing	11	7. Kesalahan jurnal transaksi sehingga terjadi selisih
Agustus	Gudang	14	8. Kesalahan jadwal kerja
September	Kasir	17	
Oktober	Pembukuan	20	
November	Pembukuan	21	
Desember	Pembelian	22	

Sumber: PT. Garuda Mesin Agri, 2018

Berikut ini akan ditampilkan data *turnover over karyawan*, mencerminkan data komitmen karyawan periode Januari s/d Desember 2017 adalah sebagai tabel I.3 berikut:

**Tabel I.3**  
**Data Turnover Karyawan di**  
**PT. Garuda Mesin Agri Tahun 2017**

Divisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Deskripsi
Pembukuan	10	2	1. Gaji yang dianggap masih kurang

Penjualan	12	2	2.Beban dan tekanan kerja yang dianggap terlalu berat
Admin. Distribusi	10	1	3.Fasilitas kerja yang dianggap kurang
Counter Sales	8	1	4.Konflik kerja antar karyawan yang memicu stres kerja yang terjadi di perusahaan
Administrasi. umum	8	2	5.Kepuasan kerja karyawan yang telah menurun
Supir	9	3	6.Karyawan yang sudah tidak mempunyai motivasi kerja yang baik
Personalia	6	2	7.Karir karyawan berjalan macet dan padat merayap
Kemanan	4	2	8.Mandeknya komunikasi antara pimpinan dan karyawan 9.Adanya perlakuan diskriminasi di kantor

Sumber:PT. Garuda Mesin Agri, 2018

Berdasarkan uraian dan fenomena yang disajikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri**”

## 2. METODE PELAKSANAAN Teori Tentang Komunikasi

Menurut Handoko (2012:271) komunikasi adalah proses melalui fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai.

Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah suatu proses

pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Marwansyah (2016:321) komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama.

Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017:52), indikator komunikasi adalah:

1. Pemahaman,
2. Tindakan,
3. Pengaruh pada sikap,
4. Hubungan yang makin baik

## 3. Teori Tentang Komitmen

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:221), komitmen diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif, dimana pegawai/karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:166), komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi, mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Menurut Wibowo (2016:429), komitmen adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan operasional dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2016:431-432), cara untuk membangun komitmen yang peneliti gunakan sebagai indikator yaitu:

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan)

Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas yang lebih tinggi.

2. *Shared values* (nilai bersama)

Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi

3. *Trust* (kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin mereka.

4. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi.

5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja)

Pelibatan pekerja membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya

#### 4. Teori Tentang Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

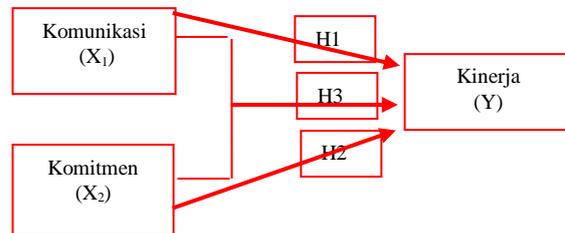
Menurut Sedarmayanti (2015:259-260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung Jawab

Dari uraian penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel dependen (kinerja dan komitmen) dan independen (komunikasi dan komitmen) seperti pada Gambar II.1.



**Gambar II.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### 4. Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Konflik kerja berpengaruh H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri
- H<sub>2</sub>: Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri
- H<sub>3</sub>: Komunikasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri

Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis pendekatan survei, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, metode penelitian dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang

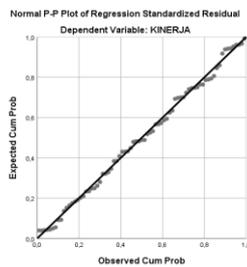
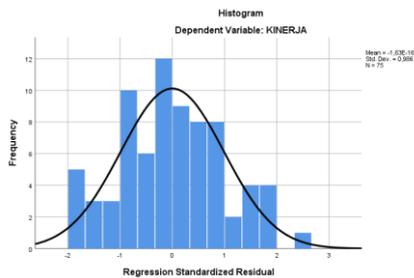
digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 75. Jumlah sampel yang digunakan sebesar 75 orang.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas



##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,83844005
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,044
	Negative	-,048
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

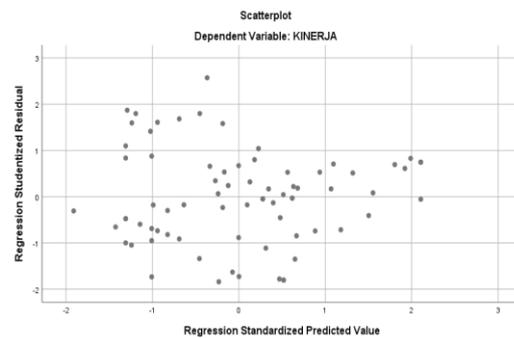
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMUNIKASI	,806	1,241
KOMITMEN	,806	1,241

- a. Dependent Variable: KINERJA

##### 3. Uji Heteroskedastisitas



##### Hasil Uji Gleijser

	t	sig
1 (Constant)	3,946	,000
KOMUNIKASI	2,860	,006
KOMITMEN	-4,807	,000

- a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Hasil Analisis Data

### Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

	B	Std. Error	Beta	t	sig.
1 (Constant)	13,717	2,989		4,589	,000
KOMUNIKASI	,185	,089	,223	2,091	,040
KOMITMEN	,321	,076	,449	4,204	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$\text{Kinerja} = 13,717 + 0,185 \text{ Komunikasi} + 0,321 \text{ Komitmen}$$

### Koefisien Determinasi Hipotesis (R<sup>2</sup>)

#### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,582 <sup>a</sup>	,339	3,891

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil output program SPSS, maka diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,321 yang artinya sebesar 32,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan komitmen dan sisanya 67,9% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

#### Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	559,899	2	279,949	18,487	,000 <sup>b</sup>

Residual	Sum of Squares	df	Mean Square
Total	1650,187	74	

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KOMUNIKASI

Nilai F hitung (18,487) lebih besar dibandingkan dengan Ftabel (3,12) dan Sig. (0,000) lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>. Dengan demikian komunikasi (X<sub>1</sub>) dan komitmen (X<sub>2</sub>) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Garuda Mesin Agri

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

	B	Std. Error	Beta	t	sig.
(Constant)	13,717	2,989		4,589	,000
KOMUNIKASI	,185	,089	,223	2,091	,040
KOMITMEN	,321	,076	,449	4,204	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

#### 1. Uji Hipotesis Parsial Variabel Komunikasi

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai t hitung > ttabel (2,091 > 1,99210) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,040 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri.

#### 2. Uji Hipotesis Parsial Variabel Komitmen

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,204 > 1,99210$ ) atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0.05). Maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya komitmen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil penelitian diperoleh variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri. Hasil dari penelitian sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri. Maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri

Hasil penelitian sejalan dengan teori menurut Feriyanto dan Triana (2015:154) komunikasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena tanpa komunikasi yang baik, organisasi atau perusahaan tidak akan bisa berkinerja dengan baik.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Mangiri (2015) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda" dimana dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel Kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri. Hasil penelitian sejalan dengan hipotesis penelitian yang menyatakan komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri. Maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , artinya komitmen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri

Hasil penelitian sesuai dengan teori Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:223), jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/ organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/ organisasi.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Rajagukguk (2016) dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang) dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel

- komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri.
2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri.
  3. Pengujian secara simultan variabel bebas komunikasi (X1) dan komitmen (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Garuda Mesin Agri dengan nilai koefisien determinasi 32,1%.

### Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan bagi PT. Garuda Mesin Agri berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT.Garuda Mesin Agri sebaiknya memberikan penjelasan dan pengarahan terhadap peraturan perusahaan dimana peraturan tersebut menjadi dasar karyawan dalam bekerja dan bertindak.
2. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan PT.Garuda Mesin Agri harus senantiasa melakukan pengawasan dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya, agar komitmen kerja karyawannya dapat meningkat
3. Diharapkan kepada perusahaan khususnya manajemen perusahaan lebih melakukan pendekatan intensif kepada karyawan seperti memberi kesempatan karyawan untuk berpendapat dan melibatkan karyawan dalam menentukan strategi-strategi perusahaan di masa yang akan datang.

### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron. Yohny Anwar. Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto, Andri. Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Ed. 7, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Lawasi,Eva Silvani. Boge Triatmanto. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 5 No.1 2017
- Mangiri, Kezia Alfarilka. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Credit Companies Cabang Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2015, 3(2): 403-415ISSN 2355-5408, [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id)
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Remaja Rosakarya.

- Marwansyah.2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi kedua, Bandung: Alfabeta.
- Rajagukguk, Pater. 2016. **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada PT Challenger Tanggerang)**.Ecodemica, Vol. IV No.1 April 2016
- Sanusi, Anwar. 2017. **Metodologi Penelitian Bisnis**. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Cetakan Tujuh. Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kelima. STIE YKPN
- Srimiatun. Triana Prihatinta. 2017. **Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun**. Epicheirisi. Volume 1 Nomor 1 Tahun 2017
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. **Manajemen Kinerja**. Edisi Keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada