

## ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMUNIKASI, STRES KERJA, KONFLIK KERJA PT. SUMBAR ANDALAS KENCANA POM MUARA TIMPEH KABUPATEN DHARMASRAYA

Neni Sri Wahyuni Nengsih<sup>1)</sup> Desi Permata Sari<sup>2)</sup> Agung Ramadhanu<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK  
[Nenisriwahyuni\\_nengsi@upiptyk.ac.id](mailto:nenisriwahyuni_nengsi@upiptyk.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK  
[Desipermatasari735@gmail.com](mailto:Desipermatasari735@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Putra Indonesia YPTK  
[Agung\\_ramadhanu@upiptyk.ac.id](mailto:Agung_ramadhanu@upiptyk.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis analisis kinerja karyawan berdasarkan komunikasi, stres kerja dan konflik kerja pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya, baik secara parsial maupun secara simultan.

Dari hasil analisis regresi didapat Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa variabel komunikasi, Stress kerja, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan juga diperoleh variabel komunikasi, Stress kerja, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya. Kontribusi ketiga variabel bebas tersebut di atas terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 45,2% sedangkan sisanya 54,8% dari variabel lain yang tidak diteliti. Secara parsial terbukti komunikasi memiliki pengaruh yang paling dominan.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Stres Kerja, Dan Konflik kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan

proaktif dalam suatu perusahaan. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kinerja

**Mangkunegara (2014:9)**, menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja karyawan yang optimal dapat terlihat baik dari kualitas maupun kuantitas yang sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia bukanlah mudah, karena mereka mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi memungkinkan terjadinya miskomunikasi, konflik, dan konflik terjadinya stres kerja.

**Wood (2012:3)**, menyatakan bahwa komunikasi adalah sebuah proses sistematis dimana orang berinteraksi dengan dan melalui simbol untuk menciptakan dan menafsirkan makna.

**Mangkunegara (2014:179)**, mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa

tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut **Marwansyah (2012:302)**, konflik adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit yang hasil akhirnya berupa minyak kelapa sawit atau CPO (*Crude Palm Oil*). Sebagaimana layaknya sebuah organisasi, PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk itu kualitas karyawan dan segala keperluan yang mendukung kelancaran pekerjaan dan lingkungan kerja harus terus ditingkatkan. Berikut ini adalah gambaran kinerja karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh pada lima tahun terakhir yang terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Produksi CPO**  
**(Crude Palm Oil) pada**  
**PT. Sumbar Andalas Kencana POM**  
**Muara Timpeh Tahun 2012-2016**

Tahun	Target produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Persentase Pencapaian (%)
2012	45.144.000	44.654.391	98,92
2013	48.710.000	46.297.012	95,05
2014	51.052.000	49.535.567	97,03
2015	70.632.000	67.120.431	95,03
2016	70.732.000	64.874.371	91,72

Sumber: PT. Sumbar Andalas Kencana Muara Timpeh

Dari Tabel 1.1 terlihat capaian target produksi CPO (*Crude Palm Oil*) berfluktuasi. Pada tahun 2012 capaian produksi sebesar 98,92%, tahun 2013 capaian target produksi perusahaan mengalami penurunan 95,05%. Tahun

2014 capaian target produksi sebesar 97,03%, lalu menurun pada tahun 2015 sebesar 95,03%. Pada tahun 2016 capaian target produksi kembali mengalami penurunan sebesar 91,72% dari target produksi CPO perusahaan 100%.

Dari hal tersebut di atas, terindikasi kinerja karyawan belum optimal disinyalir disebabkan oleh komunikasi, stres kerja, dan konflik kerja. Berdasarkan data di atas, maka dipandang perlu dilakukan penelitian dengan judul "Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Komunikasi, Stres Kerja dan Konflik Kerja Pada PT. Sumbar Andalas Kencana

## 2.1 Landasan Teori

### 2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut **Rivai (2013:604)**, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut **Moehersono (2014:95)**, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

### 2.1.2 Komunikasi

Menurut **Liliweri (2014:359)**, komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu.

Sedangkan menurut **Sinambela (2016:511)**, komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

### 2.1.3 Stres Kerja

Menurut **Mangkunegara (2014:179)**, mengemukakan bahwa stres kerja adalah

perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

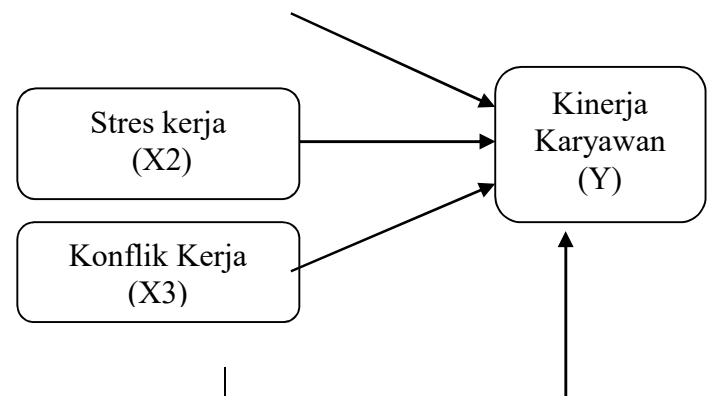
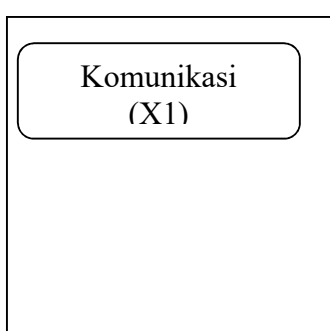
Sedangkan menurut **Sunyoto (2012:61)**, stres mempunyai arti berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons, dengan demikian stres kerja (*job stress*) adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

#### 2.1.4 Konflik Kerja

Menurut **Marwansyah (2012:302)**, konflik adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut **Surbakti (2012:133)**, mendefinisikan konflik dari sisi psikologi adalah ketegangan atau stres yang terjadi karena pemuasan kebutuhan dihadapkan kepada dua alternatif yang sama menarik atau tidak menarik..

## 2.2 Kerangka Fikir



## 2.3 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2013:64)**, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dari kerangka pemikiran diatas adalah:

1. Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
2. Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
3. Konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
4. Komunikasi, stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah analisis kinerja karyawan berdasarkan komunikasi, stres kerja, dan konflik kerja. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya

### 3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Menurut **Sugiyono (2013:11)**, metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Metode penelitian asosiatif menurut **Sugiyono (2013:11)** adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode penelitian deskriptif dan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2013:115)**, populasi adalah wilayah generalisasi terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 97 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2013:116)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling*. Menurut **Sugiyono (2013:120)**, *Nonprobability Sampling* adalah teknik

pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 97 orang karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

### 3.4 Uji Instrumen Penelitian

Untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

#### 1. Uji Validitas Instrumen

Menurut **Ghozali (2013:52)** uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas sebagai berikut (**Ghozali, 2013:53**) yaitu:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas Instrumen

**Ghozali (2013:47)** mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's*  $> 0,60$

Dalam penelitian ini uji validitas dan uji reliabilitas dihitung dengan

menggunakan program IBM SPSS Versi 21.

### 3.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini uji t dan uji F dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Versi 21.

#### 1. Uji t

Menurut **Ghozali (2013:98)**, uji t adalah seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menguji pengaruh komunikasi, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Uji F

Menurut **Ghozali (2013:98)**, uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Korelasi dan Regresi Linear Berganda

#### 4.1.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat pengaruh komunikasi, stres kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil korelasi berganda pada tabel 4.18, dibawah ini:

Tabel 4.18  
Hasil Analisis Korelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 <sup>a</sup>	.452	.435	4.958	1.588

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah)

Pada Tabel 4.18 dapat diketahui nilai keeratan hubungan komunikasi, stress kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan terhadap sebesar 0,67, ini berarti ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. SAK POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.

#### 4.1.2 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel (komunikasi, stress kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan).

Tabel 4.19  
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.735	3.737		4.745	.000		
1							
Komunikasi	.382	.071	.497	5.411	.000	.700	1.429
Stres Kerja	-.160	.075	-.167	-2.135	.035	.967	1.034
Konflik Kerja	.242	.085	.259	2.851	.005	.716	1.398

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan  
Nilai t hitung > t tabel (5.411 > 1,661 dengan tingkat signifikan (0,000 < 0,05), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya semakin tinggi komunikasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah komunikasi maka kinerja karyawan menurun.
2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Nilai t hitung < t tabel (-2.135 < 1,661) dengan tingkat signifikan (0,035 < 0,05), artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya, semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 Nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2.851 > 1,665$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,005 < 0,05$ ), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya semakin tinggi konflik kerja, maka semakin rendah kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah konflik kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Tabel 4.21  
Hasil Pengujian F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1887.822	3	629.274	25.597	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2286.343	93	24.584		
	Total	4174.165	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja, Komunikasi

Sumber: Data Primer (diolah)

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Pada tabel 4.21 didapat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,597 > 3,09$ ) dan nilai signifikan kinerja karyawan sebesar 0,000 sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% ( $0,05$ ). Dengan demikian nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, stress kerja, konflik kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.22  
Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 <sup>a</sup>	.452	.435	4.958	1.588

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.22, Adjusted R Square sebesar 0,435 artinya sumbangan komunikasi, stress kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,5% sedangkan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, pengawasan pimpinan dan lain sebagainya.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh variabel independen yaitu pengaruh komunikasi, stress kerja, konflik kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. SAK POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini dilakukan terhadap 97 responden PT. SAK POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya. Dengan menggunakan alat uji regresi linier berganda ditemukan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. SAK POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
2. Tidak berpengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAK POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya..
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. SAK POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi, stress kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. SAK POM Muara Timpeh Kabupaten Dharmasraya., dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,597 > 3,09$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Liliweri Alo, (komunikasi serba ada serba makna), Jakarta: kencana prenatal media group, 2011
- Mangkunegara, Anwar, P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Surbakti, Theresa Adelina Victoria. 2012. *Pengaruh Karakteristik Perusahaan dan Reformasi Perpajakan Terhadap Penghindaran Pajak di Perusahaan Industri Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2010*. Skripsi Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wood, Julia T. 2013. *Komunikasi Interpersonal Interaksi Keseharian*, Edisi 6. Jakarta : Salemba Humanika.