
The Influence Of Leadership, Communication And Work Environment On Employee Performance At Cv. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo

Devi Lupitasari, Nuryati, Murni Sulistyowati, Nunuk Herawati

Universitas Dharma AUB Surakarta

Email: nuryatiharto@gmail.com², nunukherawati17@gmail.com⁴

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan bukti secara empiris bahwa kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan responden. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji f, dan uji R².

Hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji R² menunjukkan bahwa nilai (R²) sebesar 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja sebesar 26,1 %. Selebihnya sebanyak 73,9 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : *kinerja karyawan, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and provide empirical evidence that leadership, communication, and work environment on employee performance at CV. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo. The population in this study were 60 employees at CV. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo. This study used a census technique, namely taking all members of the population to be respondents. The analysis techniques in this study consisted of instrument testing, classical assumption tests, multiple linear analysis, t-test, f-test, and R² test.

The results of the study on multiple linear regression analysis showed that leadership had a positive effect on employee performance, communication had a positive effect on employee performance, and the work environment had a positive effect on employee performance. The results of the t-test showed that the communication and work environment variables had a positive and significant effect on employee performance. While the leadership variable had a positive and insignificant effect on employee performance at CV. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo. The results of the F test showed that the variables of leadership, communication, and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance. The results of the R² test showed that the value (R²) was 0.261. This shows that the teacher performance variable is explained by the leadership, communication, and work environment variables by 26.1%. The remaining 73.9% is explained by other variables outside this study.

Keywords: employee performance, leadership, communication, work environment

A. PENDAHULUAN

Dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi yang dapat mengembangkan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, sehingga perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Menurut Friska (2004:1) kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang.

Komunikasi dimaksudkan memberi kejelasan tentang fungsi dan peran masing - masing karyawan, untuk saling pengertian antara pemberi dan penerima informasi. Kreitner dan Kinicki (2005:198) mendefinisikannya sebagai pertukaran.

Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi lebih kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu sedikit mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, menurut Moekijat (2002:135).

Berdasarkan latar belakang yang ada, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugrah Cipta Abadi?

Sedangkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugrah Cipta Abadi.

B. LANDASAN TEORI

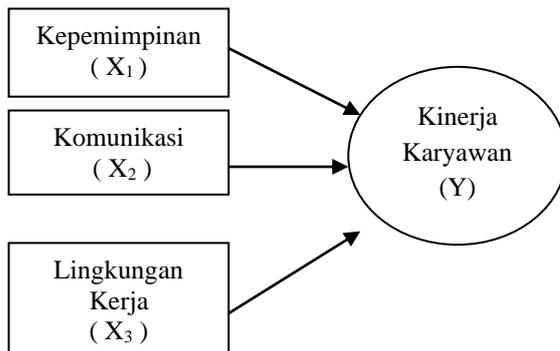
Berdasarkan latar belakang yang ada dibutuhkan teori untuk memperjelas setiap variabel yang diteliti : 1) Kepemimpinan, Menurut Friska (2004:1) Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang. Sedangkan menurut Wahyudin (2006:3) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan - kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. 2) Komunikasi, Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari sumber kepada penerima untuk menjalin pengertian, dan merubah tingkah laku penerima seperti yang diinginkan oleh sumber. Komunikasi dimaksudkan memberi kejelasan tentang fungsi dan peran masing - masing karyawan, yang diperlukan disini adalah adanya saling pengertian antara pemberi dan penerima informasi Kreitner dan Kinicki (2005:198) mendefinisikan sebagai

pertukaran. Sedangkan menurut Pace dan Faules (2006:31), komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi/ perusahaan tertentu. 3) Lingkungan Kerja, Menurut Soedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak. dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah, dibutuhkan teori yang mendukung keberadaan masing-masing variabel yang diteliti. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : 1) Mulyono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AUB 2008, judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo” penelitian tersebut mengatakan bahwa komunikasi merupakan variabel yang dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Sukoharjo. 2) Ginanjar Sigit Nursasongko Universitas Diponegoro 2012, judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Pematang”, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi lebih banyak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan kepegawaian Daerah Pematang. 3) Ngakan Putu Agung Agastia Universitas Udayana 2012, judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi kasus PT. BPR Merta Sedana Badung di Bali”, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Merta Sedana Badung, Bali.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Sumber : Handoko (2008)

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi di CV. Anugrah Cipta Abadi Surakarta, Cabang Surabaya yang beralamat di Jl. Desa Pondok, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Obyek penelitiannya adalah karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo :

- Data Primer : Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner.
- Data Sekunder : Data yang diperoleh secara tidak langsung, yang diperoleh dari buku-buku, literatur yang berkaitan dengan penelitian.

Metode dan Teknik Pengumpulan data :

- Metode Kuesioner
- Metode Observasi
- Metode Dokumentasi

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi Sukoharjo sebanyak 60 orang.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan :

- Analisis pengujian instrumen
- Analisis uji asumsi klasik
- Analisis regresi linear berganda
- Hasil uji t
- Hasil uji F
- Hasil koefisien determinasi (Adjusted R²)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk uji validitas ini digunakan korelasi product moment atau yang dikenal dengan *Corelation Pearson*. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika $r > r_{tabel}$ dan sebaliknya jika $r < r_{tabel}$, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Validitas Kepemimpinan

NO	Pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
1	Pimpinan dapat memberikan instruksi kepada bawahan dengan jelas	0,567	0,250	Valid
2	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan.	0,449	0,250	Valid
3	Pimpinan mampu melibatkan diri dalam penyelesaian pekerjaan bawahannya.	0,279	0,250	Valid
4	Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.	0,449	0,250	Valid
5	Pimpinan mampu mengendalikan bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,372	0,250	Valid

Tabel 2. Validitas Komunikasi

NO	Pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
1	Sikap terbuka dalam komunikasi untuk menanggapi secara jujur setiap hal yang datang baik positif maupun negative	0,538	0,250	Valid
2	Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,334	0,250	Valid
3	Saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan baik individu maupun kelompok.	0,388	0,250	Valid
4	Saya jarang memiliki konflik dengan orang lain.	0,512	0,250	Valid
5	Saat diskusi, setiap karyawan memiliki porsi yang sama dalam menyampaikan pendapat.	0,521	0,250	Valid

Tabel 3. Validitas Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
1	Perlengkapan penerangan lampu maupun cahaya matahari dalam ruangan sudah memadai.	0,744	0,250	Valid
2	Suhu udara dan kebersihan di perusahaan membuat nyaman dalam bekerja.	0,458	0,250	Valid
3	Ruang tempat bekerja cukup peredam suara, untuk mengurangi polusi suara.	0,588	0,250	Valid
4	Ada jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.	0,675	0,250	Valid
5	Fasilitas kerja yang diberikan cukup lengkap dan memadai.	0,588	0,250	Valid

Tabel 4. Validitas Kinerja

NO	Pertanyaan	r item	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu memberikan yang terbaik dalam hasil kerja sesuai harapan perusahaan.	0,499	0,250	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara cepat sesuai prosedur perusahaan.	0,509	0,250	Valid
3	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.	0,667	0,250	Valid
4	Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	0,731	0,250	Valid

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur apakah cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Hasil perhitungan uji reliabilitas dari variabel kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja dapat diketahui bahwa kuesioner yang digunakan adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,662	> 0,60	Reliabel
Komunikasi	0,669	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,815	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2016

Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2009:183) caranya normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* yang terlihat pada tabel *Coeficients*, masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *Durbin Waston* sebesar 1,697 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 60 dan jumlah variabel bebas 3, maka ditabel *Durbin Watson* akan didapat 1,437, angka DW tersebut berada antara -2 dan +2 maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	1,921	3,818		,503	,617		
	Kepemimpinan	,190	,172	,148	1,107	,273	,705	1,419
	Komunikasi	,207	,101	,246	2,043	,046	,862	1,160
	Lingkungan Kerja	,279	,126	,313	2,211	,031	,624	1,601

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data yang diolah 2016

$$Y = 1,921 + 0,148 X_1 + 0,246 X_2 + 0,313 X_3$$

Konstanta 1,921 artinya apabila Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja konstan maka Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi adalah positif artinya kinerja tetap ada. 0,148 artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi artinya apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi semakin meningkat. 0,246 artinya Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi artinya apabila Komunikasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi akan semakin meningkat. 0,313 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi artinya apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi akan semakin meningkat. Berdasarkan uji t dengan taraf signifikansi (α) = 5% didapatkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan sedangkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Anugrah Cipta Abadi. Hasil analisis Uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi.

Nilai *R Square* sebesar 0,261 atau 26,1% yang berarti variabilitas variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 26,1% sedangkan sisanya sebesar 73,9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

IMPLIKASI MANAJERIAL

1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja ditingkatkan antara lain dengan cara perlengkapan penerangan lampu maupun cahaya matahari dalam ruangan sudah memadai, ada jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan dan ruang tempat bekerja cukup peredam suara,

untuk mengurangi polusi suara. Lingkungan kerja ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat lagi. 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi perlu ditingkatkan antara lain sikap terbuka dalam komunikasi untuk menanggapi secara jujur setiap hal yang datang baik positif maupun negatif. Komunikasi perlu ditingkatkan lagi agar komunikasi di CV. Anugrah Cipta Abadi bisa lebih baik. 3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan perlu dipertahankan agar kepemimpinan kerja di CV. Anugrah Cipta Abadi bisa lebih baik lagi. Ketidaksignifikanan kepemimpinan terhadap kinerja bisa disebabkan oleh beberapa hal antara lain pimpinan dapat memberikan instruksi kepada bawahan dengan jelas, pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan, pemimpin dapat mendelegasikan wewenang dengan baik.

E. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan dalam pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi artinya apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi semakin meningkat.
3. Hipotesis kedua (H_2) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi artinya apabila Komunikasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi akan semakin meningkat.
4. Hipotesis ketiga (H_3) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi artinya apabila Komunikasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan CV. Anugrah Cipta Abadi akan semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut ini diberikan beberapa saran dan masukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi CV. Anugrah Cipta Abadi dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan, saran tersebut antara lain :

1. Lingkungan kerja ditingkatkan dengan cara menambah penerangan lampu, ruang tempat bekerja diberi peredam suara untuk mengurangi polusi suara yang mengakibatkan terganggunya pendengaran para karyawan dan adanya jaminan keamanan yang diberikan perusahaan agar karyawan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja.
2. Komunikasi perlu ditingkatkan dengan cara sikap terbuka dalam komunikasi untuk menanggapi secara jujur setiap hal yang datang baik positif maupun negatif, karyawan jarang memiliki konflik dengan orang lain terutama dengan sesama karyawan dan saat diskusi setiap karyawan memiliki porsi yang sama dalam menyampaikan pendapat agar karyawan merasa sama dengan karyawan lainnya.
3. Kepemimpinan perlu dipertahankan dengan cara pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan dengan jelas agar karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinan, pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik agar karyawan tidak merasa direndahkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. "*Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi Pertama*". Yogyakarta: Penerbit BPFU UGM.
- Arep dan Tanjung. 2003. "*Manajemen Motivasi*". Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. "*Prosedur Penelitian, Status Pendekatan Praktek*". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand. 2006. "*Metode Penelitian Manajemen*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Invanchevich, and Donnelly. 2004. "*Organization*". Ninth Edition, Irwin Inc
- Handoko dan Supriyono. 2004. "*Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi : Isu, Teori, dan Solusi*". Yogyakarta :Amara Books.
- Imam Ghozali. 2005. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. "*Ekometrika teori, konsep dan aplikasi dengan spss 17*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. "*Perilaku Organisasi*". Jakarta: Salemba Empat.

-
- Luthans, Fred. 1985. “*Organizational Behavior, 5th ed*”. Singapore: Mc Graw-Hill Book Co.
- Matthis, R.L dan Jackson. 2006. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA. Anwar, Prabu. 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- _____.2005. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. “*Evaluasi Kinerja SDM*”. Cetakan kedua. Bandung :PT. Refika Aditama.
- Moekijat. 2002. “*Kamus Manajemen*”. Bandung :Penerbit Alumni.
- Ngakan Putu Agung Agastia. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus BPR Merta Sedona Badung Di Bali”. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Nugroho, Triyono. 2009.“*Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan*”. <http://blogspot.com> (30 Desember 2013)
- Pace, Wayne dan Don F. Faules, 2006. “*Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*”. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Parwanto, Wahyudin. 2002. “*Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Surakarta: Penerbit Pabelan.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. “Kebijakan Kinerja Karyawan”. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2005. “Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan Dan Peneliti Pemula”. Bandung :Alfabeta.
- Soedarmayanti. 2003. “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”. Bandung: Ilham Jaya.
- Umar, Husein. 2005. “Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi”. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto, Ignasius. 2004. Dasar - Dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua. Yogyakarta: Andi
- Sugiono. 2004. “Statistika Untuk Penelitian”. Bandung :CV Alfabeto.
- <https://drive.google.com/file/d/1ok9TKZc4kxZ7hCsZT8tpGWuty7bw34A/view>
- link webinar Chat-GPT 14 Juni 2024