

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang
Grogol, Sukoharjo)

Sinta Listiarini Putri¹, Dra. Apriatni EP, M.SI²
Email : sintap8@gmail.com

Abstract

Employee performance is influenced by many factors including leadership and interpersonal communication. PT. Cahaya Kharisma Plasindo Grogol Branch Office, Sukoharjo on its production activities have production targets so it requires capable production leaders and interpersonal communication that is well established to improve the performance of production employees. The problem in this research is the decrease of employee performance of production by an increase in the number of defective product during last 4 years.

The study aims to determine the effect of leadership and interpersonal communication on employee performance an production sector PT. Cahaya Kharisma Plasindo Grogol Branch Office, Sukoharjo. This type of research is explanatory. Data collection through a questionnaire, interview and literature study. Sample of this research is all employees of production department PT. Cahaya Kharisma Plasindo Grogol Branch Office, Sukoharjo which amounts to 96 people. Measurement scale using Likert Scale. data analysis using validity and reability, simple and multiple regression analysis, the coefficient of determination and correlation, significance test (t test and F test) with the help of SPSS software version 16.0.

The result from data analysis concluded that leadership has a significant influence on employee performance. interpersonal communication has a significant influence on employee performance. Leadership and interpersonal communication are equally has a significant influence on employee performance.

Based on the results, suggested in a attempt to improve employee performance of part production, production manager should get attention to the practice of leadership by giving command clearly and slowly about what the employee must do and briefing how to use the machine correctly. Interpersonal communication production manager with his employees needs to be noticed by empathizing with his employees and be positive by paying attention to what the employees say.

Keywords : Leadership, Interpersonal Communication, and Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo dalam kegiatan produksinya memiliki target produksi sehingga membutuhkan pemimpin produksi yang cakap dan komunikasi interpersonal yang terjalin baik untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi. Permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah penurunan kinerja karyawan bagian produksi yang ditandai dengan peningkatan jumlah produk rusak atau cacat selama 4 tahun terakhir.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo. Tipe penelitian ini adalah *explanatory*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo yang berjumlah 96 orang. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien determinasi dan korelasi, uji signifikansi (uji t dan uji F) dengan bantuan *SPSS for software version 16.0*.

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi, manajer produksi memperhatikan penerapan kepemimpinan dengan memberikan perintah yang jelas terlebih apabila terdapat pesanan baru sesuai kuantitas, ukuran dan ketebalan yang diminta oleh pelanggan dan melakukan *briefing* terkait dengan cara penggunaan mesin yang benar. Komunikasi interpersonal manajer produksi dengan bawahannya perlu diperhatikan dengan berempati terhadap bawahannya dengan turut membimbing bawahannya apabila mengalami kendala terutama apabila karyawan belum mahir menggunakan mesin dan bersikap positif dengan memperhatikan apa yang diutarakan bawahannya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Setiap perusahaan yang didirikan, baik bidang industri maupun jasa pasti mempunyai tujuan, dan tujuan tersebut diharapkan dapat tercapai. Tercapainya keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia

menjadi unsur yang penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan karena manusia yang menggerakkan semua sumber daya yang ada. Maka dari itu, setiap perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Karyawan perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien dan kreatif sehingga daya saing perusahaan semakin besar untuk menjaga kontinuitas perusahaan. Dengan tuntutan tersebut, diperlukan adanya seorang pemimpin yang cakap dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pimpinan bertujuan untuk menggerakkan karyawan sehingga kinerja karyawan berlangsung dengan baik.

Selain dengan kepemimpinan yang tepat, dalam sebuah organisasi, komunikasi interpersonal juga dibutuhkan agar kegiatan organisasi berjalan sesuai tujuan. Komunikasi interpersonal yang terjalin dapat menentukan seberapa besar karyawan mengerti akan tugas dan tanggung jawab karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi interpersonal pula diharapkan dapat membentuk kondisi kerja yang nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang manufaktur pembuatan plastik. Mengingat pentingnya tuntutan kinerja karyawan handal dalam PT. Cahaya Kharisma Plasindo cabang Grogol, Sukoharjo, maka dibutuhkan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo karena pimpinanlah yang mendelegasikan dan bertanggungjawab akan semua kegiatan produksi. Komunikasi interpersonal di perusahaan juga menunjang kinerja karyawan karena kegiatan produksi membutuhkan komunikasi dua arah baik antar karyawan maupun pimpinan dengan karyawan.

Dari data perusahaan, produk rusak mengalami peningkatan dalam kurun waktu 4 tahun yaitu tahun 2012 – 2015 dan melebihi toleransi sebesar 2,5%. Persentase kerusakan produk dari tahun 2012 adalah 4,26%, tahun 2013 sebesar 4,50%, tahun 2014 sebesar 4,77% dan terakhir tahun 2015 sebesar 5,12%.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo?
2. Apakah ada pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo?
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo?

Kajian Teori

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di

satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas demi tercapainya suatu maksud dan tujuan. (Kartono, 2005:76).

Menurut Edwin A. Fleishman kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu (Gibson, 2000 : 39).

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal menurut Arni Muhammad ((2009:159) adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Menurut Devito sebagaimana dikutip dari (Effendi, 2003). Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2004 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Metode Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan komunikasi interpersonal, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Tipe penelitian menggunakan *explanatory research*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dengan menggunakan semua karyawan PT. Pelindo yang berjumlah 96 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh dari hasil penelitian terdiri dari analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif yang diuraikan dengan uji validitas, uji reliabilitas, tabulasi silang, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Hasil dan Pembahasan

Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen (Kepemimpinan) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,649	1,493		8,470	,000
	Kepemimpinan	,611	,071	,664	8,617	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel hasil perhitungan koefisien di atas, Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dalam pengujian statistik variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah :

$$Y = 12,649 + 0,611X$$

Dari persamaan regresi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 12,649 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan dianggap nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah 12,649.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,611 menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika penilaian terhadap variabel kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan penilaian kinerja karyawan sebesar 0,611. Dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Regresi Linier Sederhana Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen (Komunikasi Interpersonal) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Adapun hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,317	2,007		6,136	,000
	Komunikasi Interpersonal	,623	,095	,516	6,565	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan table hasil perhitungan koefisien di atas, Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dalam pengujian statistik variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan adalah :

$$Y = 12,317 + 0,623X$$

Dari persamaan regresi antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 12,317 menyatakan bahwa jika variabel komunikasi interpersonal dianggap nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah 12,317.
- b. Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,623 menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika penilaian terhadap variabel komunikasi interpersonal naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan penilaian kinerja karyawan sebesar 0,623. Dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Regresi Linier Berganda Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja karyawan, maka diperlukan analisis berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun hasil regresi linier berganda dapat diketahui pada tabel berikut :

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12,377	1,821		6,797	,000
	Kepemimpinan	,583	,127	,634	4,607	,000
2	Komunikasi Interpersonal	,040	,153	,036	,264	,793

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel hasil perhitungan koefisien di atas, Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk dalam pengujian statistik variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan adalah :

$$Y = 12,377 + 0,583X_1 + 0,040X_2$$

Dari persamaan regresi antara kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 12,377 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dianggap nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan adalah 12,377.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal masing-masing sebesar 0,583, dan 0,040. Hal ini mengandung arti bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Jika penilaian terhadap variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal

interpersonal naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan penilaian kinerja karyawan sebesar 0,583 dan 0,040. Dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan dan komunikasi interpersonal, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, maka dapat dihasilkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Persepsi karyawan terhadap kepemimpinan manajer bagian produksi PT.Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo dengan kategori terbanyak adalah baik. Tetapi masih terdapat indikator yang berada di bawah rata – rata yaitu memberikan perintah yang jelas dan kemampuan memecahkan masalah.
2. Persepsi karyawan terhadap komunikasi interpersonal manajer bagian produksi PT.Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo dengan kategori terbanyak adalah baik. Tetapi masih terdapat indikator yang berada di bawah rata – rata yaitu empati pimpinan atas keadaan yang dialami bawahan dan sikap positif pimpinan kepada bawahan.
3. Persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo dengan kategori terbanyak adalah baik. Tetapi masih terdapat indikator yang berada di bawah rata – rata yaitu kualitas kerja, kuantitas yang dihasilkan dalam suatu aktivitas, ketepatan waktu penyelesaian produk dan kemampuan bekerja sama antar karyawan.
4. Kepemimpinan dan kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo berpengaruh positif dan signifikan yang diketahui melalui uji-t, dengan t-hitung > t tabel, yaitu $8,617 > 1,985$. Pada hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memberikan sumbangan sebesar 44,1% dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
5. Komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo berpengaruh positif dan signifikan yang diketahui melalui uji-t, dengan t-hitung > t tabel, yaitu $6,565 > 1,985$. Pada hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa variabel komunikasi interpersonal memberikan sumbangan sebesar 31,4% dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
6. Kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo berpengaruh positif secara bersamaan yang diketahui melalui uji-F, dengan F hitung > nilai F tabel yaitu $36,797 > 3,090$. Pada hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi interpersonal memberikan sumbangan sebesar 44,2% dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi pertimbangan perbaikan kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo. Adapun saran-saran yang diberikan untuk perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo sebesar 44,1%. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi, pimpinan perlu memberikan perintah yang jelas terlebih apabila terdapat pesanan baru sesuai kuantitas, ukuran dan ketebalan yang diminta oleh pelanggan dan memberikan bimbingan kepada bawahannya dapat melalui pertemuan rutin untuk memberikan *briefing* terkait dengan cara penggunaan mesin yang benar.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kharisma Plasindo Cabang Grogol, Sukoharjo sebesar 31,4%. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi, dalam hal berkomunikasi, pimpinan perlu lebih berempati terhadap bawahannya dengan turut membimbing bawahannya apabila mengalami kendala terutama apabila karyawan belum mahir menggunakan mesin dan bersikap positif dengan memperhatikan apa yang diutarakan bawahannya.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian menggunakan variabel selain kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. Variabel lain yang dapat digunakan misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaji.

Daftar Pustaka

- A Devito, Joseph. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan : Karisma Publishing Group.
- Amstrong, Michael. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Gibson, James,L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, James L, dkk. 1996. *Organisasi*. Edisi ke-5. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L, dkk. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta : Binapura Aksara Publisher.
- Handoko, Wisnu Pratama Putra. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan komepensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan PT.Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang)*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hardjito Dydiet. 1995. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta : Raja Grasindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari dan M. Martini Hadari. 1993. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Edisi ke-3. Jakarta: Arcan.

- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sondang P, Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan S. Effendi, 1998. *Metode penelitian survei*. Jakarta : LP3ES.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suzanto, Boy. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Network Management System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Skripsi. Bandung : STIE Pasundan Bandung.
- Saydam, Gouzali, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta : Djambatan.
- Syamsi, Ibnu. 1988. *Pokok – Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Bina Aksara.
- Terry, Goerge R dan Leslie W. Rue. 2000. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.