

Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam

April Perkasa Marunduri¹, Samalua Waoma², Amaano Fau³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan, Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit analisis yang diteliti adalah pegawai Kantor Camat Telukdalam. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 33 orang pegawai dan dijadikan sampel. Koefisien di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Metode analisis data dengan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa komunikasi (X1) yaitu nilai t_{hitung} (5,530) > t_{tabel} (1.692) dan tingkat signifikansi $0.000 < (0.05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variable komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel pelatihan (X2) untuk nilai t_{hitung} (2,189) > t_{tabel} (1.692) dan tingkat signifikansi $0.037 < (0.05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variable pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu nilai F_{hitung} sebesar 16,140 > nilai F_{tabel} sebesar 3.305 pada df numerator 2, df denominator 31 pada $\alpha = 5\%$ (0,05), dan Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,5191 berarti pengaruh variabel komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam sebesar 51,9 % sedangkan 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : komunikasi, pelatihan dan kinerja pegawai.

A. PENDAHULUAN

Latar belakang masalah

Dalam setiap organisasi salah satu tujuan akhir yang ingin dicapai yaitu kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya pada pimpinan saja, tetapi juga harus ada pada para bawahan. Jika hanya kepala pimpinan yang mempunyai kinerja tinggi, tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan justru para bawahan sebagai para pelaksananya. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi atau instansi harus memenuhi¹ keseluruhan level organisasi, sebab ukuran kinerja suatu organisasi tidak hanya diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima pelayanan (masyarakat).

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang terpenting, dimana manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peran penting yang sangat menentukan terhadap

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (aprilmaru490@gmail.com)

² DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (samaluawaoma@gmail.com)

³ DTY Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (amaanofau@gmail.com)

keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Kerja sama antara pegawai perlu dimiliki dan mendapat perhatian baik dari pimpinan maupun bagi organisasi, agar pelaksanaan aktivitas organisasi berjalan dengan baik. Mengingat, kinerja itu pada dasarnya adalah *output* dan bukan *input*. Pihak yang dapat merasakan bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan.

Beberapa perihal-perihal permasalahan yang terkait dalam suatu organisasi atau instansi yaitu menyangkut tentang komunikasi. Komunikasi dengan cara-cara tertentu bertindak untuk mengontrol perilaku anggota. Komunikasi yang baik sangat penting bagi efektivitas kelompok atau organisasi apapun dan komunikasi penting bagi suatu organisasi atau instansi karena komunikasi sebagai alat utama bagi organisasi untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktivitas manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan rekan kerja, atasan dan bawahan. Komunikasi menjadi alat atau sarana dalam mengurangi tingkat konflik yang terjadi di dalam organisasi, serta informasi yang diberikan lebih mudah dimengerti dan dipahami sehingga pelaksanaan kerja dapat terlaksana dengan baik. Komunikasi diperlukan dalam organisasi atau perusahaan guna pencapaian kinerja yang baik. Semakin baik komunikasi yang terjalin, maka diharapkan akan sebaik pula kinerja pegawai dalam organisasi.

Berhasilnya sebuah organisasi, membutuhkan keahlian para pegawai untuk menjalankan tugas yang diberikan organisasi dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan. Menyadari akan pentingnya pelatihan bagi pegawai, diperlukan upaya-upaya pemerintah melakukan pelatihan bagi para pegawai, karena keahlian yang di peroleh melalui pelatihan sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Untuk mewujudkan hal tersebut, pelatihan dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta bertanggung jawab.

Pelatihan mempunyai peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pelatihan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan itu dianalisis pada saat dan waktu yang tepat. Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan.

Kantor Camat Telukdalam adalah kantor Camat yang berada di Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan, yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Telukdalam, peran Camat Telukdalam tersebut tak pernah lepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya khususnya masyarakat Kecamatan Telukdalam. Pimpinan Kantor Camat Telukdalam tidak lepas dalam mengontrol bawahannya untuk menjalankan dan melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tupoksi pekerjaan yang telah ditentukan dan sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai, sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil observasi dilapangan di Kantor Camat Telukdalam, yaitu: hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan kurang efektif sehingga membawa pengaruh terhadap konflik didalam organisasi, penyelenggaraan pelatihan yang kurang efektif, baik yang dilaksanakan sendiri oleh pemerintah daerah maupun melalui pengiriman pegawai yang diselenggarakan oleh instansi lain maupun diluar daerah, kurangnya kekompakan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan atasan kepada bawahannya, Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat dan hasil kinerja pegawai yang masih rendah tidak sesuai yang diharapkan, dimana sering terjadi perubahan pegawai baik itu pimpinan maupun bawahan. Permasalahan ini jelas bahwa faktor komunikasi dan pelatihan kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam sangat perlu untuk ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi kantor Camat Telukdalam itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan instansi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep komunikasi

Komunikasi merupakan hubungan antara dua atau lebih manusia yang saling mempengaruhi. Menurut Handoko (2003:272) bahwa “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”. Menurut Harun dan Ardianto (2011:23) bahwa “komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lainnya dan melalui penggunaan symbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lainnya”. Menurut Muhammad (2009:2)

bahwa: “komunikasi adalah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Pada definisi ini komunikasi juga dipandang sebagai suatu proses”.

Dari teori komunikasi diatas, penulis menyimpulkan bahwa untuk menciptakan komunikasi didalam organisasi, seorang harus mampu mengidentifikasi sasaran yang menjadi penerima pesan, menentukan tujuan, merancang, memilih media dan sumber pesan, dan umpan balik.

Konsep Pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama. Menurut Rivai (2004:226), menyatakan bahwa “pelatihan adalah secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi”. Mathis (2002:5) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian beberapa pendapat para ahli diatas dapat simpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan non formal berupa jangka pendek yang dikhususkan bagi pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan para pegawai sesuai dengan peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang akan dimiliki pegawai.

Konsep Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2009:9), “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah suatu proses kerja pegawai dalam menjalankan tugas sampai hasil yang diperoleh berdasarkan kemampuan, keahlian, keterampilan, kreativitas, dan pengalaman kerja sebagai kewajiban yang harus dilaksanakan seorang pegawai di dalam sebuah organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan pelatihan merupakan suatu faktor yang dapat memberikan informasi yang jelas serta memberikan perbaikan kinerja para pegawai yang dibebankan kepadanya yang dirasa penting untuk dilaksanakan oleh setiap organisasi, sehingga pegawai dapat mengerti dan dapat memahami informasi serta dapat

memberikan kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Dari penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti gambar 2.1, sebagai berikut:

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mengetahui pengaruh antar variabel. Populasi pada penelitian ini adalah 37 orang pegawai pada Kantor Camat Telukdalam dengan rincian 18 orang PNS dan 19 honorer. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Telukdalam yang berjumlah 37 orang.

Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak program *SPSS 15.0 for windows*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis baik secara parsial maupun secara simultan mengatakan bahwa variabel komunikasi dan variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. Hal tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (komunikasi dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan menggunakan uji parsial (uji t). Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,690	6,798		,837	,409

KOMUNIKASI	,737	,133	,710	5,530	,000
PELATIHAN	,154	,071	,281	2,189	,037

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2019. Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 20 For Windows Evaluation Version.

Pada Tabel diatas, diperoleh t_{hitung} untuk variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 5,530 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dan t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X2) adalah sebesar 2,189 dan tingkat signifikan sebesar 0,037. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 1,692.

Adapun hipotesis penelitian yang digunakan yaitu:

$H_a : \beta_i = 0$ artinya variabel komunikasi (X1) dan pelatihan (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

$H_1 : \beta_i \neq 0$ artinya variabel komunikasi (X1) dan pelatihan (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Karena nilai $t_{hitung} (5,530) > t_{tabel} (1,692)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan untuk nilai $t_{hitung} (2,189) > t_{tabel} (1,692)$ dan tingkat signifikansi $0,037 < (0,05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji F (Simultan)

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada table 4.14 dibawah ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134,280	2	67,140	16,162	,000 ^b
Residual	124,629	30	4,154		
Total	258,909	32			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMUNIKASI

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2019. Dengan Menggunakan Alat Bantu Spss 20For Windows Evaluation Version.

Dari tabel diatas menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 16.162 > nilai F_{tabel} sebesar 3.305 pada df numerator 2, df deminator 31 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

3. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,519 (51,9%), sehingga dapat ditunjukkan bahwa 78,1 % keragaman varibel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (komunikasi dan pelatihan) sedangkan sisanya 48,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.14

Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,487	2,03821

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olahan Penulis 2019.

Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 20For Windows Evaluation Version.

4. Hasil Estimasi Regresi Sederhana

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan intepretasi analisis regresi sederhana maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

$$Y = 5,690 + 0,737X_1 + 0,154X_2$$

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif. Ini berarti kenaikan keseluruhan variabel bebas (komunikasi dan pelatihan) akan meningkatkan variabel terikat (kinerja pegawai) atau sebaliknya.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat

Telukdalam baik secara parsial. Hal ini dapat lihat dari hasil estimasi yang dilakukan maka variabel variabel komunikasi (X1) yaitu nilai $t_{hitung} (5,530) > t_{tabel} (1.692)$ dan tingkat signifikansi $0.000 < (0.05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan variabel pelatihan (X2) untuk nilai $t_{hitung} (2,189) > t_{tabel} (1.692)$ dan tingkat signifikansi $0.037 < (0.05)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

bahwa komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam baik secara simultan Hal ini dapat lihat dari hasil uji Simultan secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu nilai F_{hitung} sebesar $16,140 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3.305 pada df numerator 2, df deminator 31 pada $\alpha = 5\%$ (0,05). Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%. dan Koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,5191$ berarti pengaruh variabel komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam sebesar $51,9\%$ sedangkan $48,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*. Jakarta.PT. Rineka Cipta.
- Ayatse. 2005. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Budi, Triton P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partneship dan Kolektivitas*. Jakarta: Oryza.
- Dharma. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks
- Effendy, Onong Uchjana.2000. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung:PT. Remaja Roesdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta. Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS For Windows Statistics (Statistical Product and Service Solusion)*.
- Griffith. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ke-III. Jakarta: Rajawali Pers.

- Harun, Rochajat dan Ardianto, Elvinaro. 2011. *Komunikasi Pembangunan dan Perubahan Sosia. Prspektif Dominan, Kaji Ulang, Dan Teori Kristis*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Handoko, T. Handoko. 2003. *Manajemen*. Cetakan : XXV. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan. H. Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea dan Nurianna. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta:PTGamedia.
- Humalik. 2001. *Manajemen Komunikasi dan Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mahsun. 2006. *Komunikasi Organisasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan: I*. Jakarta: Salemba Empat
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Edisi Pertama Salemba Empat.
- Novita. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ridwan, 2010. *Teknik proyeksi bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teorike Praktik)*. Edisi Ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. Edisi Ke-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutiadi. 2003. *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Universitas Indonesia
- Suranto. 2010. *Paradigma Baru- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan I: Yogyakarta: CV. Alfabeta.
- Supranto. 2019. *Manajemen Komunikasi dan Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Sunyoto, D. 2012. Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis. PT. Buku Kita. Jakarta
- STIE Nias Selatan. 2017, *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian, Skripsi Dan Jurnal Ilmiah (Program Studi Manajemen)*: STIE Nias Selatan.
- Terry. 2009. *Manajemen Komunikasi*, Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo, Eduardus T. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.