
ANALISIS PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA NUSANTARA SAFETY MEDAN

Hendy

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

huihendy@gmail.com

Abstrak :

This study aims to describe the effect of human resources, communication and motivation on employee performance at CV. Surya Nusantara Safety Medan. This research was conducted for 4 (four) months, start from August 2020 until November 2020

This research use non probability sampling method. The respondents of this research are all employee at CV. Surya Nusantara Safety Medan which amounted to 92 (ninety two) employee. The instrument is used a questionnaire to collect data from human resources, communication and motivation on employee performance variable. Data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, normality test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test of t test, simultaneous hypothesis test or F test, and calculation of coefficient of determination

The result of descriptive analysis for job satisfaction variable, procedural justice variable, compensation variable and employee work productivity are in good category at CV. Surya Nusantara Safety Medan. Based on partial analysis, job satisfaction, procedural justice and compensation have a positive and significant effect on employee work productivity at CV. Surya Nusantara Safety Medan

Simultaneously, job satisfaction, procedural justice, compensation have a positive and significant influence on employee work productivity at CV. Surya Nusantara Safety Medan. The contribution of job satisfaction, procedural justice and compensation variable to improve the employee work productivity variable is 0,803 or 80,3 %, while rest of 0,197 or 19,7 % influenced by other variable not examined by writer in this research, such as work environment, work ethic, leadership, experience/ years of service, concern, and another else.

Keywords : *human resources, communication, motivation, employee performance*

1. LATAR BELAKANG

Melihat besarnya kontribusi sumber daya manusia bagi keberhasilan perusahaan maka perusahaan perlu membina dan mempertahankan suatu kualitas sumber daya manusia. Hal ini memiliki arti bahwa selain mengadakan perekrutan, penerimaan dan penempatan tenaga kerja, perusahaan juga harus mampu memelihara dan mempertahankan karyawannya melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat dikategorikan dalam dua aspek, yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (pegawai) yang ada dalam suatu organisasi. Kuantitas sumber daya manusia dalam organisasi menjadi kurang penting kontribusinya apabila tidak ditunjang dengan kualitas yang baik, bahkan akan menjadi beban dalam pembangunan dan perkembangan suatu organisasi. Kualitas yang menyangkut mutu sumber daya manusia menyangkut masalah kemampuan, baik kemampuan fisik (kesehatan) maupun kemampuan non fisik (yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan dan pengembangan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi suatu syarat utama. Menurut Rafiei dan Davari (2015:35), kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya dengan berbekal pengetahuan, pelatihan dan pengalaman. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas yang dimiliki oleh para karyawannya. Kualitas sumber daya manusia ini harus terus menerus ditingkatkan guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja, serta melatih diri karyawan sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi perkembangan zaman yang terjadi. Dalam hal ini, peranan perusahaan sangat berpengaruh dan

diperlukan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dicerminkan dari kemampuannya untuk bekerja secara efektif dan efisien, kecakapan dalam bekerja dan cara bekerja yang profesional. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelolah organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Selain daripada kualitas sumber daya manusia, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses pengiriman pesan antar individu dan atau organisasi yang dapat memberikan hasil berupa pengertian (Peter, 2015:18). Untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif diperlukan komunikasi yang baik dan lancar. Komunikasi efektif juga mutlak diperlukan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, serta terciptanya semangat kerja yang tinggi. Komunikasi yang efektif artinya pimpinan dapat memberikan perintah kerja atau tugas kepada bawahannya secara lisan dan tertulis dengan baik dan jelas sehingga para karyawan dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan perintah atasannya sehingga kesalahan dalam mengerjakan tugas dapat ditekan sekecil mungkin. Penyediaan media komunikasi yang lengkap juga mempermudah karyawan dalam pengerjaan tugas-tugasnya sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan atau lembaga di mana mereka bekerja. Karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi perusahaan. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan harus diterima oleh setiap bawahan. Komunikasi dari manajemen ke karyawan, karyawan ke pihak manajemen harus jujur dan dibangun berdasarkan kepercayaan. Pentingnya dari perencanaan yang efektif tidak dapat dijalankan jika ada penghalang berupa komunikasi yang tidak efektif. Pemikiran awal, tujuan pesan, media, dan waktu harus direncanakan secara efektif. Gagasan perencanaan perusahaan adalah untuk memberikan tujuan yang sama ke seluruh pegawai disuatu organisasi. Semua orang di organisasi harus mengerti tujuan organisasi. Perencanaan yang paling penting harus dikomunikasikan ke seluruh tingkatan organisasi. Setiap pegawai harus diawasi dan dievaluasi kinerjanya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui contoh yang baik dari pemimpin dan motivasi yang cukup ke pegawai. Motivasi kerja adalah salah satu cara terbaik untuk mencapai tujuan organisasi dengan input yang optimal. Motivasi memainkan peran yang penting dalam mentransformasi organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mengidentifikasi kebutuhan dan halangan yang dihadapi pegawai dan mengerti faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas (Rodriguez, 2015:6). Pegawai yang termotivasi akan lebih mempunyai kinerja yang memuaskan, dan sangat berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat dia bekerja pada jangka waktu yang lama. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ Analisis Pengaruh sumber daya manusia, komunikasi Dan motivasi Terhadap kinerja karyawan Pada CV. Surya Nusantara Safety Medan”.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah terdiri dari:

1. Bagaimana pelaksanaan kualitas sumber daya manusia, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan di CV. Surya Nusantara Safety Medan?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan?
5. Apakah kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan?

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Kondisi kualitas sumber daya manusia, pelaksanaan komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan di CV. Surya Nusantara Safety Medan.
2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.
5. Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan

Diharapkan dengan penelitian ini, manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai kualitas sumber daya manusia, komunikasi, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep manajemen sumber daya manusia terutama tentang kualitas sumber daya manusia, komunikasi, motivasi kerja, dan kinerja.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, manfaat penelitian ini sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada karyawan CV. Surya Nusantara Safety Medan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkannya, baik sebagai tambahan pengetahuan, maupun sebagai informasi.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di organisasi (Armstrong, 2016:7). Menurut Boxall dan Purcell (2016:7), manajemen sumber daya manusia adalah proses di mana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba untuk menciptakan kinerja manusia yang dibutuhkan organisasi. Boxall dan Purcell (2016:4) menganggap bahwa bukan orang yang disebut sebagai sumber daya manusia, melainkan pengetahuan, keterampilan, dan energi mereka yang mereka gunakan dalam peran sehari-hari. Individu bukan merupakan sumber daya manusia. Sebaliknya, manusia adalah agen independen yang memiliki sumber daya manusia, yang merupakan bakat yang dapat mereka gunakan dan kembangkan di tempat kerja dan yang mereka bawa ketika mereka meninggalkan organisasi.

Pengertian Komunikasi

Menurut Handoko (2016:272), komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu individu ke individu lainnya. Komunikasi adalah elemen yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi karena komunikasi dapat menyalurkan ide dan informasi dari satu individu ke individu lainnya atau ke banyak orang. Menurut Naresh (2017:5), peran komunikasi dalam organisasi tidak dapat terlalu ditekankan dengan alasan bahwa organisasi dengan karyawan yang tidak puas dan tidak bahagia tunduk pada hal-hal di tempat kerja yang mahal, keluhan dan tuntutan hukum, namun, komunikasi sering kali menyelesaikan masalah sebelum mengarah ke litigasi dan penyelesaian.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kegiatan memfasilitasi karyawan dengan insentif untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan cara yang diinginkan oleh organisasi (Ochola, 2018:1). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karyawan yang stress, lelah dan mempunyai beban hati dan pikiran umumnya mempunyai kinerja kerja yang kurang bagus; sementara, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih fokus untuk bekerja mencapai tujuan organisasi sehingga lebih produktif dan mempunyai kinerja yang bagus.

Menurut Rodriguez (2015), penghargaan dan insentif meningkatkan pencapaian target, memotivasi karyawan, dan memberikan dampak positif dalam kegiatan organisasi karena karyawan menyadari bahwa mereka harus mendapat hasil atas apa yang mereka kerjakan.

Pengertian Manajemen Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2017:58), manajemen kinerja merupakan proses penataan secara menyeluruh yang secara operasional merupakan aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasi, pengarahan, dan pengendalian terhadap pencapaian hasil kerja karyawan, dan sekaligus upaya manajemen untuk terus memacu kinerja karyawannya secara optimal. Menurut Rahardjo (2015:276), manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan dalam hubungan dengan persyaratan jabatan, jangka waktu tertentu, menjelaskan apa yang diharapkan karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan, mengakses informasi tentang kinerja kemudian membuat penilaian tentang kinerja tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 116, Medan. Ruang lingkup penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, komunikasi, motivasi kerja, dan manajemen kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada CV. Surya Nusantara Safety Medan tahun 2020 sebanyak 82 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Sumber Daya Manusia

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Sumber Daya Manusia

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Kesehatan yang baik	37	45.12	38	46.34	7	8.54	0	0	0	0
2. Kesegaran Jasmani	18	21.95	43	52.44	19	23.17	1	1.22	1	1.22
3. Postur tubuh yang baik	36	43.90	40	48.78	6	7.32	0	0	0	0
4. Tingkat kehidupan layak	30	36.59	26	31.71	22	26.83	4	4.88	0	0
5. Tingkat kehidupan manusiawi	56	68.29	26	31.71	0	0	0	0	0	0
6. Memiliki jenjang pendidikan	26	31.71	36	43.90	20	24.39	0	0	0	0
7. Memiliki tingkat ragam pendidikan	20	24.39	46	45.10	16	19.51	0	0	0	0
8. Kualitas pendidikan	29	35.37	45	54.88	4	4.88	3	3.66	1	1.22
9. Keterampilan yang relevan	37	45.12	38	46.34	7	8.54	0	0	0	0
10. Menguasai multibahasa	18	21.95	43	52.44	19	23.17	1	1.22	1	1.22
11. Pengetahuan dalam teknologi	36	43.90	40	48.78	6	7.32	0	0	0	0
12. Taat menjalankan agama	30	36.59	26	31.71	22	26.83	4	4.88	0	0
13. Memiliki semangat tinggi	56	68.29	26	31.71	0	0	0	0	0	0
14. Memiliki kejujuran yang tangguh	26	31.71	36	43.90	20	24.39	0	0	0	0
15. Memiliki kejujuran	20	24.39	46	45.10	16	19.51	0	0	0	0
16. Memiliki tanggung jawab	29	35.37	45	54.88	4	4.88	3	3.66	1	1.22
Total	504	614.63	600	731.71	188	229.27	16	19.51	4	4.88
Rata-rata		38.14		45.73		14.33		1.22		0.30

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 38,14%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 45,73%, responden yang memilih cukup setuju adalah 14,33%, responden yang memilih tidak setuju adalah 1,22% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0,30%

Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 83,87% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 81 sampai dengan 100 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia pada CV. Surya Nusantara Safety

Medan dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,52% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel komunikasi

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Kejelasan komunikasi	27	32,93	26	31,71	18	21,95	11	13,41	0	0
2. Kejelasan persepsi	18	21,95	43	52,44	19	23,17	1	1,22	1	1,22
3. Koordinasi komunikasi	36	43,90	40	48,78	6	7,32	0	0	0	0
4. Kelancaran komunikasi	30	36,59	26	31,71	22	26,83	4	4,88	0	0
5. Keakuratan komunikasi	44	53,66	19	23,17	8	9,76	11	13,41	0	0
6. Ketepatan komunikasi	26	31,71	36	43,90	20	24,39	0	0	0	0
7. Efektifan media komunikasi	20	24,39	46	56,10	16	19,51	0	0	0	0
8. Efisiensi media komunikasi	29	35,37	45	54,88	4	4,88	3	3,66	1	1,22
9. Pertimbangan komunikasi	56	68,29	26	31,71	0	0	0	0	0	0
10. Tujuan komunikasi	24	29,27	30	36,59	13	15,85	15	18,29	0	0
11. Kebebasan informasi	32	39,02	25	30,49	25	30,49	0	0	0	0
12. Keadilan informasi	56	68,29	28	34,15	0	0	0	0	0	0
13. Penyampaian informasi	27	32,93	29	35,37	26	31,71	0	0	0	0
14. Delegasi wewenang	26	31,71	28	34,15	26	31,71	1	1,22	1	1,22
15. Pencapaian informasi	36	43,90	19	23,17	9	10,98	13	15,85	5	6,10
Total	485	613,41	466	585,37	206	259,76	65	81,11	8	9,76
Rata-rata		40,89		39,02		17,32		2,11		0,65

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 40,89%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 39,02%, responden yang memilih cukup setuju adalah 17,32%, responden yang memilih tidak setuju adalah 2,11% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0,65%

Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 77,32% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 5,93% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel motivasi

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Motivasi

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Kebutuhan jasmani	17	20,73	29	35,37	20	24,39	12	14,63	4	4,88
2. Kebutuhan rohani	20	24,39	43	52,44	17	20,73	1	1,22	1	1,22
3. Rasa aman	34	41,46	40	48,78	7	8,54	1	1,22	0	0
4. Kebutuhan sosial	57	69,51	25	30,49	0	0	0	0	0	0

5. Penghargaan	22	26,83	33	40,24	0	0	22	26,83	5	6,10
6. Aktualisasi diri	21	25,61	34	41,46	27	32,93	0	0	0	0
7. Sikap saling memiliki	21	25,61	45	54,88	16	19,51	0	0	0	0
8. Kondisi pekerjaan	37	45,12	37	45,12	7	8,54	0	0	1	1,22
9. Pengawasan pekerjaan	57	69,51	24	29,27	0	0	0	0	1	1,22
10. Pengakuan karya	23	28,05	26	31,71	0	0	22	26,83	11	13,41
11. Penghargaan khusus	25	30,49	33	40,24	23	28,05	1	1,22	0	0
12. Pelatihan	27	32,93	39	47,56	14	17,07	1	1,22	1	1,22
13. Pencapaian	38	46,34	38	46,34	6	7,32	0	0	0	0
14. Komisi	48	58,54	26	31,71	6	7,32	1	1,22	1	1,22
15. Hiburan	20	24,39	24	29,27	1	1,22	31	37,80	6	7,32
Total	467	569,51	496	604,88	144	175,61	92	112,20	31	37,80
Rata-rata		37,97		40,33		11,71		7,48		2,52

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 41,95%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 44,80%, responden yang memilih cukup setuju adalah 12,20%, responden yang memilih tidak setuju adalah 0,57% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 0,49%

Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 78,29% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 10% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kinerja Kerja Karyawan

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kerja Karyawan

Indikator penelitian	Jumlah dan persentase jawaban responden									
	SS		S		CS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Kualitas kerja	30	36,59	21	25,61	0	0	28	34,15	3	3,66
2. Sikap bekerja	18	21,95	40	48,78	21	25,61	3	3,66	0	0
3. Inisiatif kerja	24	29,27	47	57,32	10	12,20	0	0	1	1,22
4. Pencapaian kerja	27	32,93	25	30,49	30	36,59	0	0	0	0
5. Evaluasi pencapaian	35	42,68	14	17,07	0	0	24	29,27	9	10,98
6. Koordinasi tim	35	42,68	26	31,71	21	25,61	0	0	0	0
7. Komunikasi antar bagian	25	30,49	47	57,32	10	12,20	0	0	0	0
8. Pelatihan	31	37,80	46	56,10	5	6,10	0	0	0	0
9. Etos kerja	56	68,29	26	30,49	0	0	0	0	1	1,22
10. Motivasi	16	19,51	33	40,24	0	0	16	19,51	17	20,73
11. Sikap mental	36	43,90	26	31,71	20	24,39	0	0	0	0
12. Kondisi fisik	61	74,39	21	25,61	0	0	0	0	0	0
13. Jaminan kesehatan	20	24,39	38	46,34	22	26,83	1	1,22	1	1,22
14. Penyediaan sarana	21	25,61	30	36,59	30	36,59	0	0	1	1,22
15. Teknologi	33	40,24	13	15,85	0	0	25	30,49	11	13,41

Total	468	570.73	452	551.22	169	206.10	97	118.29	44	53.66
Rata-rata		38.05		36.75		13.74		7.89		3.58

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memilih jawaban sangat setuju adalah sebanyak 38,05%, responden yang memilih jawaban setuju adalah 36,75%, responden yang memilih cukup setuju adalah 13,74%, responden yang memilih tidak setuju adalah 7,89% dan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju adalah 3,58%

Dari keseluruhan responden jawaban terdapat sebanyak 74.80% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana presentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79 (lihat tabel 3.12). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pada CV. Surya Nusantara Safety Medan dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 11,46% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel kualitas sumber daya manusia, komunikasi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara sumber daya manusia, Variabel komunikasi dan Variabel motivasi terhadap Variabel kinerja karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	62.240	10.732		5.799	.000		
Sumber daya manusia	.003	.017	.048	1.764	.144	.980	1.020
Komunikasi	.238	.094	.273	2.525	.114	.983	1.017
Motivasi	.246	.140	.160	1.757	.142	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *tolerance* variabel sumber daya manusia (X_1) = 0,980, komunikasi (X_2) = 0,983 dan motivasi (X_3) = 0,996 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel sumber daya manusia (X_1) = 1,020, komunikasi (X_2) = 1,017 dan motivasi (X_3) = 1,004 lebih kecil dari 10,00. Hal ini dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolonieritas. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan linier di antara variabel-variabel bebasnya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel komunikasi, variabel budaya organisasi, variabel motivasi, dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Untuk variabel sumber daya manusia, Variabel komunikasi, Variabel motivasi dan Variabel kinerja karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	sumber daya manusia	komunikasi	motivasi	kinerja karyawan
N	82	82	82	82
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	0.0000000	0.0000000	.0000000
Most Extreme Differences	1.76	1.69	1.74	1.95
	.208	.127	.155	.188
	.130	.092	.100	.620
	-.208	-.127	-.155	-.158
Test Statistic	1.886	1.886	1.150	1.401
Asymp. Sig. (2-tailed)	.120	.120	.142	.140

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel sumber daya manusia adalah 0,120, variabel komunikasi adalah 0,120; nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel motivasi adalah 0,142; dan nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel kinerja karyawan adalah 0,140 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel sumber daya manusia, variabel komunikasi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh di antara sumber daya manusia, Variabel komunikasi dan Variabel motivasi terhadap Variabel kinerja karyawan

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.240	10.732		5.799	.000
	sumber daya manusia	.003	.017	.048	1.764	.044
	komunikasi	.238	.094	.273	2.525	.014
	motivasi	.246	.140	.160	1.757	.012

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa Nilai konstanta sebesar 62,240 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $X_3 = 0$, maka nilai Y adalah sebesar 62,240. Dengan koefisien regresi sebesar 62,240 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel motivasi (X_1) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,008 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel motivasi (X_1) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,003, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 62,240 + 0,003 X_1 + 0,238 X_2 + 0,246 X_3$$

Koefisien regresi sebesar 0,238 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel disiplin (X_2) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,238 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel disiplin (X_2) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,238.

Koefisien regresi sebesar 0,246 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel komunikasi (X_2) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,246 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel komunikasi (X_3) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,246.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,044 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,014 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,012 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa regresi pengaruh diantara motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Tabel 8 Coefficients Variabel sumber daya manusia Terhadap kinerja karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	62.240	10.732		5.799	.000
	sumber daya manusia	.003	.017	.048	1.764	.044
	komunikasi	.238	.094	.273	2.525	.014
	motivasi	.246	.140	.160	1.757	.012

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 8, terlihat bahwa :

- Nilai t_{hitung} variabel sumber daya manusia (X_1) sebesar 1,764 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,044 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,764 > 1,66462$) yang berarti bahwa variabel sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Surya Nusantara Safety Medan
- Nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_2) sebesar 2,525 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,014 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,525 > 1,66462$) yang berarti bahwa variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Surya Nusantara Safety Medan
- Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_3) sebesar 1,757 berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hipotesis H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,757 > 1,66462$) yang berarti bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Surya Nusantara Safety Medan

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan karena memiliki nilai B (Beta) paling tinggi. Sedangkan sumber daya manusia berpengaruh paling lemah terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil pengujian pengaruh kepausan kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- Tabel 9 Anova Variabel sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi Terhadap kinerja karyawan**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.927	3	8.642	2.975	.037 ^a
	Residual	226.561	78	2.905		
	Total	252.488	81			

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi, sumber daya manusia

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan data tabel diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 2,975 dengan signifikansi 0,037. Pengambilan keputusan pertama dengan melihat nilai f perbandingan f hitung dan f tabel dengan taraf signifikansi 5% nilai f tabel dengan $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$, $df_2 = n-k = 82-4 = 78$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,72. Dari tabel diatas diperoleh f hitung sebesar 2,975. Hal ini menunjukkan $f_{hitung} (2,975) > f_{tabel} (2,72)$. Oleh karena itu H_0 yang berbunyi: sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan, ditolak. Dan H_a yang berbunyi: sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan, diterima. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia,

komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Adapun kuatnya hubungan antara ketiga variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagaimana tabel berikut ini:

ii. **Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi Terhadap kinerja karyawan**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.803	3.453

a. Predictors: (Constant), sumber daya manusia, komunikasi, motivasi

Tingkat ketepatan/ kecocokan garis regresi dapat dilakukan dengan melihat besar kecilnya *adjusted r square*. Selain itu koefisien *adjusted r square* juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Angka *adjusted r square* yang dipakai karena jumlah variabel yang lebih dari 2.

Hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan diperoleh nilai R sebesar 0,916 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara variabel sumber daya manusia (X₁), komunikasi (X₂) dan motivasi (X₃) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5. Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,839. Hal ini berarti 83,9% perubahan variabel kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh sumber daya manusia (X₁), komunikasi (X₂) dan motivasi (X₃), sedangkan sisanya 16,1% disebabkan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh sumber daya manusia Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. Hal ini membuktikan bahwa dari nilai $t_{hitung} = 1,764$ dengan signifikansi t sebesar 0,001. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t_{tabel} dengan $df = n-k = 82 - 4 = 78$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66462. Maka diperoleh $t_{hitung} (1,764) > t_{tabel} (1,66462)$. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.

Pengaruh komunikasi Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. Hal ini membuktikan bahwa dari nilai $t_{hitung} = 2,525$ dengan signifikansi t sebesar 0,001. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t_{tabel} dengan $df = n-k = 82 - 4 = 78$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66462. Maka diperoleh $t_{hitung} (2,525) > t_{tabel} (1,66462)$. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.

Pengaruh motivasi Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. Hal ini membuktikan bahwa dari nilai $t_{hitung} = 1,757$ dengan signifikansi t sebesar 0,001. Dengan menggunakan signifikansi dan α 0,05, nilai t_{tabel} dengan $df = n-k = 82 - 4 = 78$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66462. Maka diperoleh $t_{hitung} (1,757) > t_{tabel} (1,66462)$. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel sumber daya manusia (X₁), komunikasi (X₂) dan motivasi (X₃) secara simultan terhadap kinerja karyawan(Y) adalah 2,975 dengan signifikansi 0,037. Pengambilan keputusan pertama dengan melihat nilai f perbandingan f hitung dan f tabel dengan taraf signifikansi 5% nilai f tabel dengan $df_1=(k-1) =4-1 =3$, $df_2 = n-k =82-4= 78$ (n= jumlah responden dan k= jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,72. Dari tabel diatas diperoleh f hitung sebesar 2,975. Hal ini menunjukkan $f_{hitung} (2,975) > f_{tabel} (2,72)$. pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya

manusia, komunikasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi berada pada kategori baik pada CV. Surya Nusantara Safety Medan. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait variabel yang diteliti tersebut. Kelemahan dari variabel sumber daya manusia yaitu masalah penerimaan gaji tidak sesuai dengan jabatan, penerimaan bonus tidak sesuai dengan pencapaian, tidak memiliki fasilitas pendukung kerja karyawan. Kelemahan dari variabel komunikasi yaitu peraturan tidak bersifat adil untuk karyawan, setiap jabatan tidak memiliki tanggungjawab yang seimbang, peraturan tidak bersifat jelas dan akurat. Kelemahan dari variabel motivasi yaitu perusahaan tidak memberikan hiburan untuk karyawan, tidak mendapatkan pengakuan karya, tidak mendapatkan pesangon sesuai peraturan. Kelemahan dari variabel kinerja karyawan yaitu rekan kerja tidak bersikap melayani dalam bekerja, perusahaan tidak senantiasa mengikuti perkembangan teknologi, tidak memiliki evaluasi dalam setiap pencapaian.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, untuk variabel sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang artinya sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Nusantara Safety Medan adalah 0,839 atau 83,9%. Hal ini berarti 83,9% perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh sumber daya manusia, komunikasi dan motivasi, sedangkan sisanya 16,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, etos kerja, kepemimpinan, pengalaman/ masa kerja, kepedulian, dan lain sebagainya.

5.2. Saran

1. Untuk variabel sumber daya manusia, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan gaji dengan cara menambah gaji sesuai dengan pekerjaan. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan bonus karyawan jika karyawan telah mencapai target perusahaan agar dapat meningkatkan sumber daya manusia
2. Untuk variabel komunikasi, perusahaan diharapkan agar dapat mengambil keputusan secara adil kepada karyawannya dengan cara mempertimbangkan lebih lanjut setiap keputusan yang akan diambil agar dapat meningkatkan komunikasi. Diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan pembelaan dari setiap pihak ketika terjadi kesalahan.
3. Untuk variabel motivasi, perusahaan diharapkan agar dapat memberikan hiburan kepada karyawan dengan memberikan acara tahunan rekreasi bagi karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan pengakuan karya dengan cara memuji karyawan jika ada yang berhasil mencapai target perusahaan.
4. Untuk variabel kinerja karyawan, perusahaan diharapkan agar dapat memberikan masukan kepada karyawan agar dapat saling membantu dalam bekerja, dan turut mengikuti perkembangan teknologi misalnya dengan mengikuti perkembangan sosial media dan pembelanjaan online

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M & Taylor, S. 2015. Human Resources Management Practice. London: Kogan Page
- Armstrong, M. 2016. Strategic Human Resource Management. London: Kogan
- Boxall, P & Purcell, J. 2016. Strategy And Human Resources Management. London: Palgrave Macmillan
- Danim, Sudarwan. 2015. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Koelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama

- Elkins, Hashaw. 2020. *Managemet Theories & Concepts at Workplace*. Winconsin: Orange Hat Publishing
- Faizah, Nor. 2018. *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta I, Malang*. Malang: Jurnal Ekonomi SDM
- Handoko, Hani T. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Lunenburg, Fred C. 2018. *Motivating by Enriching Jobs*. Huntsville: Keen Vision Publishing
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda
- Naresh, S. 2017. *Role of Communication in Human Resource Mangement*. Dehradun: Ratna Sagar P. Ltd.
- Noe, Raymond A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Penerbit Selemba Empat
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ochola, George Uouma. 2018. *Employee Motivation, An Organizational Performance Improvement Strategy*. Nairobi: Moran (E.A.) Publishers Ltd.
- October, Revnussa. 2018. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah*. Palangkaraya: Jurnal Ekonomi Efektif
- Peter, L. 2015. *Effective Business Communication*. New York: McGraw Hill Inc.
- Prawirosentono, Suyadi. 2017. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta
- Rafiei, N., & Davari, F. 2015. *The Role of Human Resources Management on Enhancing the Teaching Skills of Faculty Members*. Toronto: Materia sociomedica
- Reilly, P. 2015. *Restructuring HR Functions*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited
- Reilly, P. 2016. *The practice of Strategy*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rodriguez, A. 2015. *Motivation in Action: How Motivation Can Make Employees More Productive*. Los Angeles: Imindq Co.
- Rahardjo, Dawam. 2015. *Etika Ekonomi dan Manajemen*. Yogyakarta: PT Tiara Wacana Yogya
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soerjoatmodjo, Gita. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai Indonesia*. Tangerang: Penerbit Duta
- Sunyoto, Danang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps Publishing
- Suprpto, Tommy. 2017. *Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: PT Buku Kita
- Supratiknya. 2017. *Komunikasi Antarpribadi*. Yogyakarta: Penerbit Kasnisius
- Takacs, Ildiko. 2018. *Phychology*. Budapest: Typotex
- Taylor, Johnny C. 2018. *Managing Organizational Communication*. Alexandria: The Society of Human Resource Management
- Usman, Beny. 2017. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. Palembang: Jurnal Media Wahana Ekonomika
- Wahyono, Teguh. 2016. *Manajemen Stratejik & Analisis Kelayakan*. Medan: Graha Ilmu
- Yani, H.M.. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media