

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN KOMUNIKASI PERSUASIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERSADA BINA NUSANTARA ABADI MEDAN

Nuriana

Universitas Tjut Nyak Dhien
e-mail: nuriana3311@gmail.com

Abstrak – Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Komunikasi Persuasif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan dengan populasi dan sampel sebanyak 68 Pegawai. Instrumen Penelitian ini adalah angket/kuisisioner dengan model skala likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas. Teknik analisis data digunakan adalah teknik Regresi Berganda pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,464 > 1.66864$) dengan nilai signifikan 0,016. Sedangkan Komunikasi Persuasif (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,968 > 1.66864$) dengan nilai signifikan 0.0004. Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai Besarnya R squared adalah 0.248 artinya variansi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan dan Komunikasi Persuasif sebesar 24,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 75,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja.

Kata Kunci: Kesejahteraan, Komunikasi Persuasif, Kinerja.

Abstract – The aim of the research is to determine the influence of employee welfare and persuasive communication on employee performance at PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan. This research was carried out at PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan with a population and sample of 68 employees. This research instrument is a questionnaire with a Likert scale model. Requirements tests are carried out to test normality. The data analysis technique used is the Multiple Regression technique at a significance level of $\alpha = 0.05$. The results of this research show that Welfare (X1) has a significant and influential effect on PT Employee Performance. Persada Bina Nusantara Abadi Medan t calculated is greater than the t table ($2.464 > 1.66864$) with a significant value of 0.016. Meanwhile, Persuasive Communication (X2) has a significant and influential effect on PT Employee Performance. Persada Bina Nusantara Abadi Medan with a calculated t value greater than the t table ($2.968 > 1.66864$) with a significant value of 0.0004. Based on the SPSS output, it is known that the R squared value is 0.248, meaning that the variance in performance variables can be explained by the Welfare and Persuasive Communication variables of 24.8 percent, while the remaining 75.2 percent is explained by other variables not included in this model. In other words, there are still other independent variables that influence performance.

Keywords: Welfare, Persuasive Communication, Performance.

PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung. Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan karyawan akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh karyawan. Sebagai perwujudan apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan rasa aman bagi seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerja akan meningkat.

Komunikasi persuasif yang baik diharapkan dapat membangun suatu sinegritas yang tinggi antara karyawan dan perusahaan. Seorang pimpinan harus mampu melaksanakan komunikasi secara efektif jika ingin melaksanakan kepemimpinan yang efektif. Kemampuan pimpinan dalam mempresentasikan program kerja dan kebijakan pada bawahan sangat diperlukan demikian juga proses penyampaian informasi mengenai keunggulan produk perusahaan agar pelanggan tertarik untuk menggunakan produk tersebut. Seorang pimpinan berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat para karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diidentifikasi bahwa kesejahteraan karyawan kurang dan komunikasi persuasif masih perlu dibenahi, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Persada Bina Nusantara Abadi Medan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Komunikasi Persuasif terhadap Kinerja Karyawan PT Persada Nusantara Abadi Medan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan Metode penelitian kuantitatif. “ data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)”. Penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta difokuskan terhadap Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan.

Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang sudah dipilih yaitu metode kuantitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah membagikan angket atau kuesioner yang harus diisi oleh responden. Disini subjek penelitiannya adalah PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan.

Untuk mengukur tingkat akurasi, konsisten dan stabilitas kuesioner dibutuhkan teknik uji coba instrumen antara lain:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Uji validitas dapat menggunakan SPSS Versi 25.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, uji reliabilitas merupakan uji keandalan dalam mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. (Sugiyono 2015 :134) Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur instrument terhadap ketepatan (konsisten). Siregar mengatakan, reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi. Untuk menguji hipotesis, pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25 yaitu sebagai berikut:

- a. Uji Parsial (uji t)
- b. Uji Simultan (uji F)
- c. Koefisien Determinasi (R²)
4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Kesejahteraan (X1) dan Komunikasi Persuasif (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja
 A : konstanta
 b₁b₂ : koefisien regresi
 X₁ : Kesejahteraan
 X₂ : Komunikasi Persuasif
 e : eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung > dari r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka indikator dari variable penelitian tersebut dapat dikatakan Valid. Nilai r tabel untuk n = 68 adalah sebesar 0.1982. Berikut ini adalah tabel uji validitas menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions):

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kesejahteraan (X1)	Kesejahteraan 1	0.718	0.1982	Valid
	Kesejahteraan 2	0.660	0.1982	Valid
	Kesejahteraan 3	0.821	0.1982	Valid
	Kesejahteraan 4	0.503	0.1982	Valid
	Kesejahteraan 5	0.561	0.1982	Valid
	Kesejahteraan 6	0.619	0.1982	Valid
	Kesejahteraan 7	0.535	0.1982	Valid
Komunikasi Persuasif(X2)	Komunikasi Persuasif 1	0.568	0.1982	Valid
	Komunikasi Persuasif 2	0.752	0.1982	Valid
	Komunikasi Persuasif 3	0.719	0.1982	Valid
	Komunikasi Persuasif 4	0.690	0.1982	Valid
	Komunikasi Persuasif 5	0.249	0.1982	Valid
	Komunikasi Persuasif 6	0.501	0.1982	Valid

	Komunikasi Persuasif 7	0.875	0.1982	Valid
	Komunikasi Persuasif 8	0.402	0.1982	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0.652	0.1982	Valid
	Kinerja 2	0.552	0.1982	Valid
	Kinerja 3	0.728	0.1982	Valid
	Kinerja 4	0.554	0.1982	Valid
	Kinerja 5	0.638	0.1982	Valid
		0.604	0.1982	Valid
	Kinerja 6	0.387	0.1982	Valid
	Kinerja 8	0.604	0.1982	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r-hitung untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel dimana nilai r-tabel untuk jumlah sampel $n=68$ adalah sebesar 0.1982 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Jika nilai hitung cronbach alpha $> 0,60$ maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliable. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut :

Variabel	Reabilitas Coeficient	Alpha	Keterangan
Kesejahteraan (X1)	7 Item Pertanyaan	0,753	Reliabel
Komunikasi Persuasif (X2)	8 Item Pertanyaan	0,755	Reliabel
Kinerja (Y)	7 Item Pertanyaan	0,689	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variable sudah lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi. Untuk menguji hipotesis, pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS Versi 25 yaitu sebagai berikut:

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel X ke Y secara individual (Parsial). dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : X1 dan X2 tidak berpengaruh Signifikan terhadap Y

H_1 : X1 dan X2 berpengaruh Signifikan terhadap Y

Jika Probabilitas $> \alpha$ (5%) atau 0,05, maka H_0 diterima

Jika Probabilitas $< \alpha$ (5%) atau 0,05, maka H_0 ditolak

Atau

Jika thitung $>$ dari ttabel maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,001	3,405			3,525	,001		
	Kesejahteraan (X1)	,253	,103	,279		2,464	,016	,904	1,107
	Komunikasi Persuasif (X2)	,290	,098	,336		2,968	,004	,904	1,107

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data diolah pada SPSS V.25

Variabel	t-statistik	t-tabel	Probabilitas	Kesimpulan
X1(Kesejahteraan)	2,464	1.66864	0.016	Signifikan pada $\alpha = 5\%$
X2 (Komunikasi Persuasif)	2,968	1.66864	0.004	Signifikan pada $\alpha = 5\%$

Sumber : data diolah pada Microsoft Excel

Berdasarkan kriteria pengujian diatas, dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,968 > 1.66864$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada $0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Jadi dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Persuasif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel X ke Y secara serempak (simultan). dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : X_1 dan X_2 tidak berpengaruh simultan terhadap Y

H_1 : X_1 dan X_2 berpengaruh simultan terhadap Y

Jika Probabilitas $> \alpha$ (5%) atau $0,05$, maka H_0 diterima

Jika Probabilitas $< \alpha$ (5%) atau $0,05$, maka H_0 ditolak

Jika f hitung $>$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak

Jika f hitung $<$ dari t_{tabel} maka H_0 diterima

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,139	2	52,570	10,742	,000 ^b
	Residual	318,096	65	4,894		
	Total	423,235	67			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Persuasif (X2), Kesejahteraan (X1)

Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

Berdasarkan kriteria pengujian diatas, dapat diketahui bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($10,742 > 3.99$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan nilai probabilitas lebih kecil dari pada $0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak. Jadi dari uji tersebut dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan dan Komunikasi Persuasif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari seluruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu. Dalam tabel di bawah ini merupakan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.225	2,212

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Persuasif (X2), Kesejahteraan (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas besarnya R squared adalah 0.248 artinya variansi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan dan Komunikasi Persuasif sebesar 24,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 75,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja

4. Analisis Regresi Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut adalah hasil dari analisis berganda.

Tabel 14
 Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,001	3,405		3,525	,001		
	Kesejahteraan (X1)	,253	,103	,279	2,464	,016	,904	1,107
	Komunikasi Persuasif (X2)	,290	,098	,336	2,968	,004	,904	1,107

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data di olah pada SPSS Versi 25

Dari hasil di atas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = a + b_1 \text{Kesejahteraan} + b_2 \text{Komunikasi Persuasif} + e$$

$$\text{Kinerja} = 12,001 + 0.253 (X1) + 0.290 (X2)$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta yang didapat dalam penelitian ini sebesar 12,001. Hal ini menyatakan bahwa, jika Kesejahteraan (X1) dan Komunikasi Persuasif (X2) sama dengan nol (0), maka total nilai Kinerja Y adalah sebesar 12,001.
2. Nilai koefisien variabel Kesejahteraan X1 adalah sebesar 0.253 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 persen pada Kesejahteraan maka akan menaikkan Kinerja karyawan sebesar 0.253.
3. Nilai koefisien variabel Komunikasi Persuasif X2 adalah sebesar 0.290 hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 persen pada Komunikasi Persuasif akan menaikkan Kinerja karyawan 0.290.

KESIMPULAN

1. Variabel Kesejahteraan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan. Sehingga semakin tinggi Kesejahteraan baik itu ke egoisan dan lainnya pada Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan maka akan semakin tinggi tingkat Kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian hipotesis pertama (Ha) menyatakan “Terdapat pengaruh antara Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial variabel Kesejahteraan menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel (2,464 > 1.66864) maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel Komunikasi Persuasif (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan. Sehingga semakin baik atau

- buruknya Komunikasi Persuasif pada Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan maka akan semakin tinggi tingkat Kinerja Pegawai tersebut. Dengan demikian hipotesis pertama (H_a) menyatakan “Terdapat pengaruh antara Komunikasi Persuasif terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan . Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial variabel Komunikasi Persuasif menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($2,968 > 1.66864$) maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Persuasif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Variabel Kesejahteraan (X_1) dan Komunikasi Persuasif (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan milenial. Sehingga perubahan Kesejahteraan dan Komunikasi Persuasif pada Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan maka akan semakin tinggi tingkat Kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian hipotesis pertama (H_a) menyatakan “Terdapat pengaruh antara Kesejahteraan dan Komunikasi Persuasif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Bina Nusantara Abadi Medan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji simultan variabel Kesejahteraan dan Komunikasi Persuasif menunjukkan F hitung lebih besar dari pada F tabel ($10,742 > 3.99$) maka dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan dan Komunikasi Persuasif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
 4. 4. Besarnya R squared adalah 0.248 artinya variansi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kesejahteraan dan Komunikasi Persuasif sebesar 24,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 75,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansofino, dkk, 2016. Buku Ajar Ekonometrika. Yogyakarta: Deepublish.
- Bambang Presetyo, Lina Miftahul Jannah. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Rajawali Pers edisi 1 cetakan 1 cetakan 10) Bockerman, Petri. Ilmakunnas, Pckka. 2016. “The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data”. Vol65. Ithaca. Cangara, Hafied. 2016. Pengantar Ilmu Komunikasi. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali.Pers.
- Davis Gordon B. 2013. Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen Palembang: Maxikom.
- Dessler Gary. 2015. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14. Jakarta Salemba Empat.
- Effendy, Onong Uchjana. 2018. Dinamika Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fenti Hikmahwati. 2018. metodologi Penelitian. Depok: Rajawali Pers. Edisi 1 dan 2)
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi nalisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert. 2013. Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition). 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhonathan Sarwono. 2015. Rumus-rumus populer dalam SPSS 22 Untuk Riset dan Skripsi. Yogyakarta: Penerbit Adi.
- Malik, Dedy Djamilidun, Yosol Iriantara, 2018. Komunikasi Persuasif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara Anwar Prabu A.A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaludin. 2017. Psikologi Komunikasi. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai Veithzal dan Zainal, dkk. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketujuh. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Robbins, Stephen P, Coulter Mary. 2017. Manajemen. Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani .Jakarta: Erlangga.
- Rohim, Syaiful. 2016. Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam Dan Aplikasi. Jakarta: Rineka. Cipta.
- Sekaran Uma dan Roger Bougie. 2015. Research Method For Business: A Skill Building Approach. Edisi 5. New York: John Wiley @ Sons.
- Soemirat, Soleh dan Asep Suryana. 2018. Komunikasi Persuasif. Tangerang Selatan: CV. Gerina Prima
- Setiawan dan Dwi Endah Kusri. 2010. Ekonometrika . Yogyakarta: CV. Andi.
- Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif dan R&D. (Jakarta: Al-fabeta, 2012) Syofian Siregar, Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi perbandingan perhitungan manual & spss, (Jakarta: Kencana, 2015)
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat .Jakarta: Rajawali Per