

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.854>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Leadership Style, Communication and Motivation on Employee Performance

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Yasin Qholbu Qhurani, yasinqolbu@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, communication and motivation on employee performance at PT. PG Candi Baru Sidoarjo. The sample used in this study were employees of PT. PG Candi Baru Sidoarjo. This study uses a quantitative descriptive approach by testing multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership style has a partial effect on employee performance, communication partially affects employee performance and motivation partially affects employee performance. Leadership Style, Communication and Motivation have a simultaneous effect on Employee Performance.

Published date: 2023-02-20 00:00:00

Pendahuluan

Kegiatan industri adalah aktivitas mengolah bahan baku atau bahan mentah menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual. Banyak negara di seluruh dunia terus berupaya untuk menumbuhkan perekonomian nasional lewat industri, tak terkecuali Indonesia. Ada berbagai macam industri yang beroperasi di Indonesia salah satunya adalah industri gula. Di dalam negeri, komoditas gula paling banyak diproduksi dari Jawa Timur pada 2021. Sebanyak 3.3 juta ton tebu digiling dan menghasilkan gula sebanyak 257.182 [1].



Figure 1. *Tingkat Konsumsi Gula Nasional* lokadata.id, Grafik Konsumsi gula nasional tahun 2017-2021 oleh lokadata

Berdasarkan data diatas , pada tahun 2017 sampai dengan 2019 tingkat konsumsi gula nasional cenderung tetap , namun di tahun 2020 sampai dengan 2021 terjadi lonjakan besar terhadap tingkat konsumsi gula nasional . Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri gula, PT. PG Candi Baru Sidoarjo harus mampu memenuhi kebutuhan konsumsi gula masyarakat karena setiap tahun tingkat konsumsi gula Indonesia selalu mengalami peningkatan .

Dalam upaya menciptakan industri yang efektif dan efisien, PT. PG Candi Baru Sidoarjo perlu memaksimalkan kinerja karyawannya. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti gaya kepemimpinan, komunikasi serta motivasi karyawan. Menurut [2] Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan dari bawahan serta memberikan pengaruh tekanan bagi semua orang agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disisi lain seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan motivasi kerja bagi para karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan sempurna [3]

Komunikasi juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi misi perusahaan serta meminimalisir kemungkinan terjadi konflik antar karyawan . Dengan komunikasi yang baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan [4] . Komunikasi sangat diperlukan bagi perusahaan baik pimpinan maupun bawahannya untuk mendelegasikan tugas di masing-masing divisi atau bagian . Untuk menunjang kinerja karyawan , faktor motivasi juga sangat penting bagi perusahaan .

Selain gaya kepemimpinan dan komunikasi , ada faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan , yaitu motivasi [5] . Motivasi merupakan hasil yang didapatkan dari sejumlah proses, yang bersifat internal maupun eksternal bagi seorang individu di dalam suatu organisasi , yang menyebabkan tumbuhnya sikap enthusiasm dan persistence dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu di organisasi . Dengan adanya motivasi yang kuat dari karyawan dan pemimpin perusahaan , pastinya kinerja yang dihasilkan akan semakin baik , serta tujuan perusahaan pun tercapai . Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat , gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang .

Sebuah perusahaan yang ideal adalah perusahaan terdiri dari beberapa elemen penggerak seperti manusia (man), peralatan (machine), sumber dana (money), pola dan metode kerja (methode). Dari beberapa elemen di atas manusialah yang menjadi pemegang peranan strategis di perusahaan dibanding elemen lainnya [6]. Karena manusia memegang kunci bagi berfungsinya faktor lain, dengan kata lain perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik jika tidak digerakkan oleh manusia sebagai operator di perusahaan tersebut.

Manusia selalu memiliki peran dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia yang menentukan rencana dan menjadi eksekutor dalam upaya membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk itu sudah seharusnya apabila faktor sumber daya manusia mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan [7]. Dengan pembinaan, pemberian motivasi, dan pelatihan kompetensi secara berkesinambungan para karyawan diharapkan akan memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

Perhatian terhadap individu-individu akan berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan strategi manajemen perusahaan dalam mencapai target penjualan perusahaan, karena hingga saat ini sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dijadikan sebagai tolak ukur utama terhadap kinerja karyawan [8]. Hal inilah yang menjadi motivasi peneliti untuk melakukan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo”.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif, karena data yang disajikan dalam penelitian ini berupa angka [9]. Lokasi penelitian dilakukan di PT. PG Candi Baru Desa Candi, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo yang berjumlah 395 orang. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau berdasar pada estimasi penelitian guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 199 orang responden karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan peneliti menggunakan rumus Slovin sedangkan untuk teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan metode Simple Random Sampling [10].

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuesioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawabannya. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada para responden yang termasuk dalam sampel dan dimaksudkan untuk menggali data, baik data untuk variabel bebas (X), maupun variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert [11].

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas, Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik. Kemudian untuk menguji hipotesis yaitu Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial, Uji Simultan, Uji R^2 klasik dengan menggunakan *software statistic* SPSS versi 18.0.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

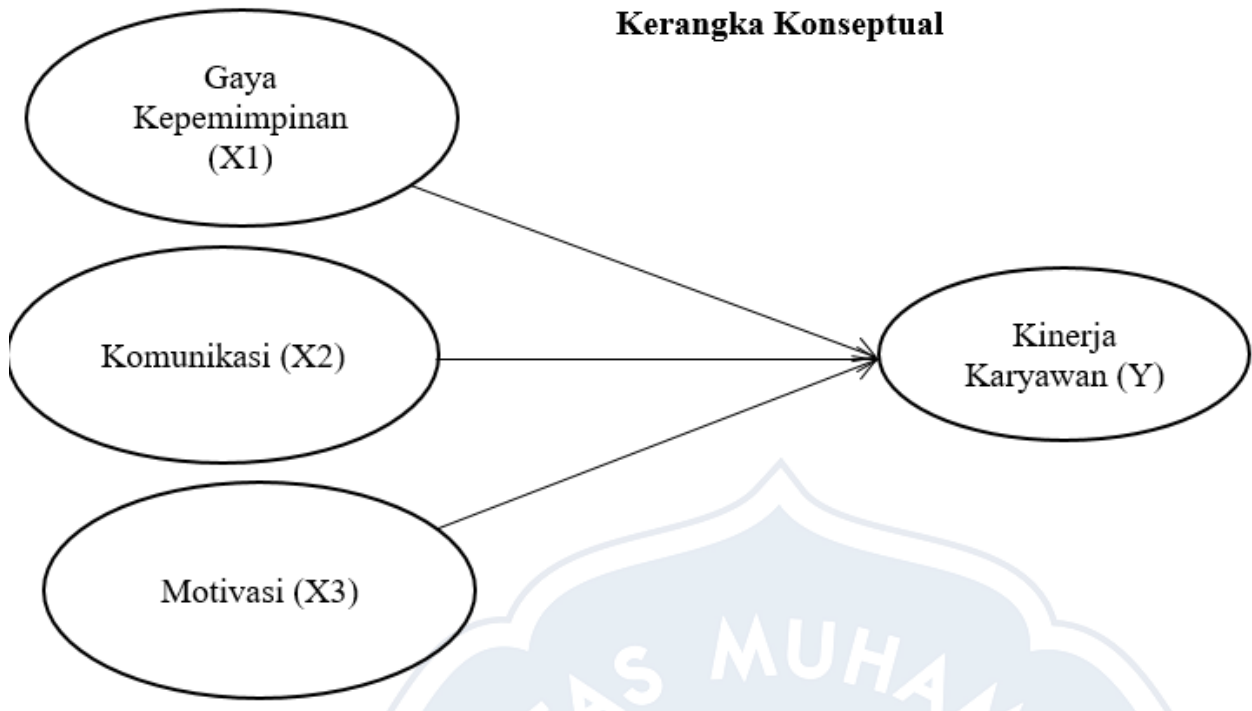


Figure 2. *Kerangka Konseptual*

A. Hipotesis

Dari data penelitian diatas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo, maka dengan begitu hipotesisnya sebagai berikut :

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

A. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-Tabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	QGK1	0,806	0.1391	0,000	Valid
	QGK2	0,761		0,000	Valid
	QGK3	0,771		0,000	Valid
	QGK4	0,819		0,000	Valid
Komunikasi (X2)	QK1	0,760		0,000	Valid
	QK2	0,780		0,000	Valid
	QK3	0,765		0,000	Valid
	QK4	0,744		0,000	Valid
	QK5	0,711		0,000	Valid
	QK6	0,786		0,000	Valid

Motivasi (X3)	QM1	0,766		0,000	Valid
	QM2	0,812		0,000	Valid
	QM3	0,739		0,000	Valid
	QM4	0,784		0,000	Valid
	QM5	0,623		0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	QKK1	0,810		0,000	Valid
	QKK2	0,785		0,000	Valid
	QKK3	0,769		0,000	Valid
	QKK4	0,756		0,000	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel 3.1 di atas menyatakan hasil dari uji validitas bahwa seluruh pernyataan kuesionernya dari variabel diketahui bahwa semua pernyataan pada indikator variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan menghasilkan nilai r-hitung > r-tabel (0.1391) sehingga pengujian ini dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur variabel yang sudah diteliti.

B. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X1)	0,794	0,6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,851	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,796	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,786	0,6	Reliabel

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas cronbatch Alpha yang lebih besar dari pada 0,6. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

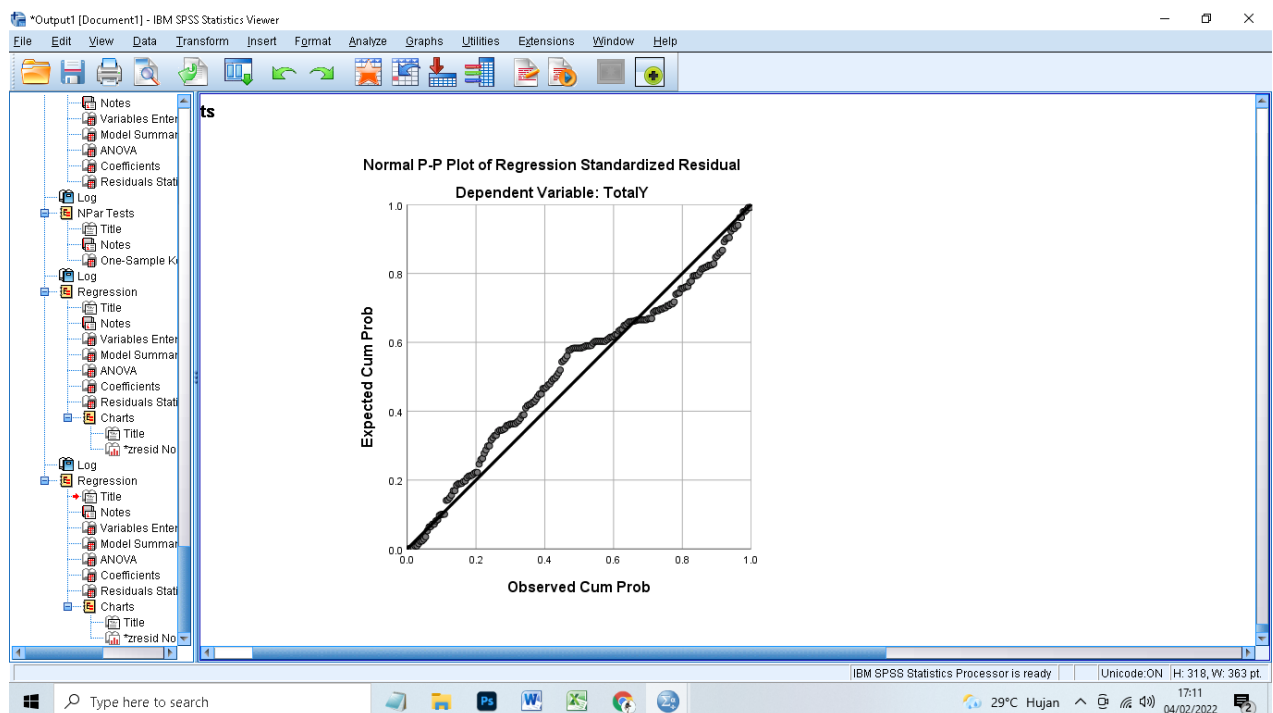


Figure 3. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar diatas hasil menunjukkan bahwa sebaran data membentuk titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

No	Variabel	F	Sig
1	Gaya Kepemimpinan*Kinerja Karyawan	1,172	0,306
2	Komunikasi*Kinerja Karyawan	1,626	0,054
3	Motivasi*Kinerja Karyawan	0,928	0,534

Table 3. Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel sebesar 2.65, sedangkan nilai *defiation from linearity* lebih lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan(X1)	.230	4.352
	Komunikasi (X2)	.139	7.220
	Motivasi (X3)	.158	6.338

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan toleransi lebih besar dari 0,1 (>0,1). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penjelas yang satu dengan variabel lainnya tidak saling berkolinieritas.

4. Uji Heterokedastisitas

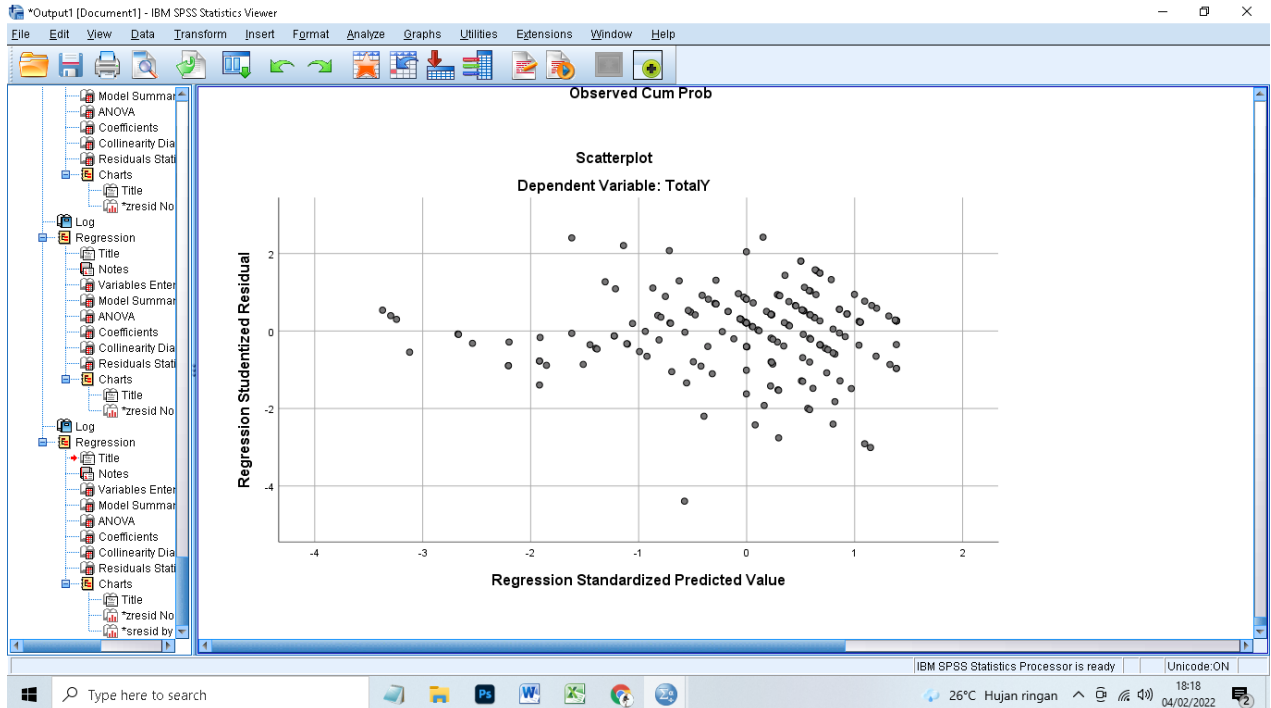


Figure 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas hasil menyatakan bahwa data yang menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa homogeny atau tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,007	0,685		-,011	,992
	Gaya Kepemimpinan	0,150	0,084	,133	1,786	,076
	Komunikasi	0,016	0,071	,022	,224	,823
	Motivasi	0,644	0,079	,730	8,102	,000

Table 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sehingga dapat disampaikan hasil yang diperoleh memiliki persamaan sebagai berikut :

$$Y = -0,007 + 0,150 X1 + 0,016 X2 + 0,644 X3$$

- 1.Nilai konstanta sebesar -0,007 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (X), maka kinerja karyawan (Y) sebesar -0,007.
- 2.Nilai koefisien sebesar 0,150 menyatakan bahwa penambahan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan 0,150.
- 3.Nilai koefisien sebesar 0,016 menyatakan bahwa penambahan Komunikasi (X2) sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan 0,016.
- 4.Nilai koefisien sebesar 0,644 menyatakan bahwa penambahan Motivasi (X3) sebesar 1 akan meningkatkan kinerja karyawan 0,644.

2. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients a x1						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,488	,849		1,752	,081
	Gaya Kepemimpinan	,867	,051	,770	16,946	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Table 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a x2						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,422	,768		1,851	,066
	Komunikasi	,592	,031	,802	18,849	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients ^a x3						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,502	,644		,779	,437
	Motivasi	,761	,032	,863	23,952	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Figure 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

1. Berdasarkan gambar 4.4 diatas, diketahui nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,946 > 1,652. Hal ini diperkuat oleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan gambar 4.5 diatas, diketahui nilai t-hitung variabel Komunikasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,849 > 1,652. Hal ini diperkuat oleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel Komunikasi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Berdasarkan gambar 4.6 diatas, diketahui nilai t-hitung variabel Motivasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 23,952 > 1,652. Hal ini diperkuat oleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel Motivasi (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1573,957	3	524,652	195,062	,000b
	Residual	524,485	195	2,690		
	Total	2098,442	198			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi

Table 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan gambar 4.7 diatas, diketahui nilai F-hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 195,062 > 2,65. Hal ini diperkuat oleh nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	F Changes
1	,866a	,750	,746		1,640	195,062
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan gambar 4.8 diatas, maka diketahui bahwa nilai koefisien kolerasi berganda (R) adalah 0.866, artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Motivasi (X3) dengan variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T pada hipotesis pertama, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Sig.<0,05). Maka dari itu hipotesis pertama terbukti dan benar.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T pada hipotesis kedua, Komunikasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Sig.<0,05). Maka dari itu hipotesis kedua terbukti dan benar.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T pada hipotesis ketiga, Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Sig.<0,05). Maka dari itu hipotesis ketiga terbukti dan benar.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan serta dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan (X1), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
2. Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
3. Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

References

1. Direktorat Jenderal Perkebunan, "Luas Areal Tebu Menurut Provinsi di Indonesia, 2017-2021," Perkebunan, 2021, [Online]. Available: <https://www.pertanian.go.id/home/index.php?show=repo&fileNum=223>
2. J. C. Maxwell, Leadership 101, Reprint Ed. New York: Hovel Audio, 2009.
3. F. dan J. L. W. B, Cutis, J, Komunikasi Bisnis dan Profesional. Jakarta: Rosda Jayaputra, 2004.
4. C. I. Hovland, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, 2nd ed. Jakarta: Erlangga, 2009. [Online]. Available: Terjemahan Dedy%0AMulyana
5. M. S. Hasibuan, Organisasi Dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
6. D. C. McClelland, Human Motivation. New York: Cambridge University Press, 1988. doi:

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.854>

Article type: (Human Resource Management)

<https://doi.org/10.1017/CBO9781139878289>.

7. S. Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, 4th ed. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
8. Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 6th ed. Jakarta: Pranada Media Group, 2014.
9. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta Bandung, 2016.
10. Wiratna Sujarweni V., Metodologi Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami, Cetakan Pe. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
11. K. Romli, Komunikasi Organisasi Lengkap, 2nd ed. Jakarta: Gramedia, 2014.