

PENGARUH MANAJEMEN PERUBAHAN DAN KONFLIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. CLIPAN TANGERANG II

Anggada Bayu Seta¹, Nurul Ilham², Dede Abdurrohman³

¹Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

^{2,3}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
dosen02245@unpam.ac.id

Abstract: *The role of human resources becomes a very important part in the organization to achieve, especially in the era of globalization when competition is so tight in business. The purpose of this study was to determine whether change and conflict management had an effect on turnover intention. This study uses a quantitative approach, by applying survey research to 50 employees of PT. Clipan Tangerang II by using statistical software SPSS 26. The results obtained that management has an effect on employee turnover intentions and conflict affects turnover intentions. Organizational achievement is certainly closely related to employee attachment to work and the organization.*

Keyword: *Change management, Conflict and Turnover Intention*

Abstrak: Peran sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting di dalam organisasi untuk mencapai tujuan, terlebih di era globalisasi saat ini dimana persaingan bisnis begitu ketat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah manajemen perubahan dan konflik berpengaruh terhadap turnover intention. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menerapkan penelitian survey, terhadap 50 karyawan PT. Clipan Tangerang II dengan menggunakan software statistik SPSS 26. Hasil penelitian diperoleh bahwa manajemen perubahan berpengaruh terhadap employee turnover intention dan konflik berpengaruh terhadap turnover intention. Pencapaian organisasi tentu sangat berkaitan erat dengan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi.

Kata kunci: Manajemen perubahan, Konflik dan Turnover Intention

Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah bangsa memiliki peran dan nilai strategis dalam mencapai kemajuan yang diinginkan. Seiring dengan makin modernnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, disertai dengan diberlakukannya sistem kerja sama perdagangan bebas antar negara yang berada di kawasan asia tenggara, kini semua negara yang berada diwilayah asia tenggara saling belomba untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya untuk dapat berkompetisi dengan negara lain. Untuk dapat memenangkan kompetisi, setiap perusahaan diharuskan untuk mampu bertahan dan menyesuaikan diri dengan berbagai macam perubahan yang terjadi. Perubahan merupakan sebuah siklus yang pasti dan mutlak akan dialami oleh seluruh perusahaan baik yang berskala kecil, berskala menengah dan perusahaan dengan skala besar.

Perubahan yang terjadi pada tiap-tiap perusahaan merupakan dampak dari adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat tiap waktunya, perubahan tersebut akan dapat

mempengaruhi performansi kerja perusahaan. Sebagai data pendukung awal dalam penelitian ini, peneliti melakukan sebuah kegiatan observasi dengan cara memberikan kuesioner prasurvey kepada 15 orang karyawan yang bekerja pada PT. Clipan Tangerang II. Pra survey ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman karyawan terkait dengan manajemen perubahan yang terjadi di PT. Clipan Tangerang II, Berikut ini adalah hasil dari tanggapan responden terkait pernyataan kuesioner yang telah di ajukan:

Tabel 1.1
Pernyataan Prasurvey Manajemen Perubahan

No	Butir Pernyataan	Tanggapan setuju	Tanggapan Tidak Setuju	Total Nilai
1	Saya mengerti jelas visi dan misi perusahaan tempat saya bekerja	8	7	15
2	Pimpinan selalu mengajarkan dan menanamkan semangat dari visi dan misi organisasi perusahaan	6	9	15
3	Saya dilibatkan dalam menentukan strategi kerja perusahaan	6	9	15
4	Perusahaan selalu melakukan evaluasi kerja untuk menentukan strategi kerja yang lebih baik	10	5	15
5	Fasilitas pekerjaan sesuai dengan teknologi saat ini	4	11	15

Berdasarkan hasil tabel 1.1 diatas, diketahui beberapa informasi terkait dampak dari adanya perubahan yang dirasakan oleh karyawan adalah, karyawan sudah sepenuhnya pahamnya akan visi dan misi perusahaan hal tersebut di ketahui dari jumlah reponden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dan yang tidak setuju sebanyak 7 orang, selanjutnya pada butir pernyataan kedua di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 9 orang dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 6 orang, selanjutnya pada butir pernyataan ketiga di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 6 orang dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 9 orang, selanjutnya pada butir pernyataan keempat di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 5 orang, selanjutnya pada butir pernyataan kelima di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 4 orang dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 11 orang. Untuk dapat menangani perubahan yang terjadi tanpa mengganggu efektifitas kerja perusahaan diperlukan sebuah cara dan formulasi yang tepat, cara yang dimaksud tersebut

adalah dengan menggunakan pendekatan manajemen perubahan. Hal lain yang mungkin timbul dari adanya sebuah perubahan didalam tubuh perusahaan adalah konflik kerja yang terjadi diantara sesama karyawan didalam perusahaan.

Berikut merupakan tabel data terkait konflik kerja yang diperoleh dari divisi HRD PT. Clipan Tangerang II:

Tabel 2
Tabel Prasurvey Konflik Kerja

No	Butir Pernyataan	Tanggapan setuju	Tanggapan Tidak Setuju	Total Nilai
1	Saya merasa sering berselisih paham dengan rekan kerja karena adanya perbedaan persepsi dan tujuan	12	3	15
2	Jumlah tenaga kerja dalam suatu divisi kerja dirasa sudah cukup	10	5	15
3	Saya dan rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	9	6	15
4	Saya merasa tidak ada pembagian tugas yang jelas dalam menjalankan pekerjaan	10	5	15
5	Saya merasa kesulitan dalam memahami dan berkomunikasi tentang tugas yang diberikan atasan	4	11	15

Sumber : Data Primer dari Divisi HRD PT. Clipan Tangerang II

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dan yang tidak setuju sebanyak 3 orang, selanjutnya pada butir pernyataan kedua di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 5 orang, selanjutnya pada butir pernyataan ketiga di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 9 orang dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 6 orang, selanjutnya pada butir pernyataan keempat di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 5 orang, selanjutnya pada butir pernyataan kelima di ketahui bahwa tanggapan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 4 orang dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 11 orang.

Berikut merupakan tabel data terkait turnover intention karyawan yang diperoleh dari divisi HRD PT. Clipan Tangerang II :

Tabel 3
Turnover Intention Karyawan

No	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah
1	Tahun 2020	15 orang	8 orang	61
2	Tahun 2021	7 orang	15 orang	53
3	Tahun 2022	5 orang	8 orang	50

Sumber : Olahan data Penelitian

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat turn over karyawan pada PT. Clipan Tangerang II bisa dikatakan cukup tinggi, dimana data tersebut dapat dilihat dari jumlah karyawan masuk pada tahun 2020 sebanyak 15 orang dan karyawan keluar sebanyak 8 orang, selanjutnya pada tahun 2021 tercatat karyawan masuk sebanyak 7 orang karyawan sedangkan karyawan keluar sebanyak 15 orang, sementara pada periode tahun 2022 karyawan masuk sebanyak 5 orang dan karyawan keluar sebanyak 8 orang karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban perusahaan akan bertambah karena adanya biaya-biaya lain yang harus dikularkan perusahaan seperti, biaya perekrutan, biaya pendidikan dan pelatihan kerja. Untuk itu perusahaan harus lebih serius dalam memandang dan menangani tingkat turnover intention karyaan yang ada dan terjadi didalam perusahaan sehingga tingkat keluar masuknya karyawan dapat ditekan seefektif dan sefesien mungkin.

Metode

Penelitian berasal dari bahasa yunani *methodos* yang berarti jalan dan *logos* berarti ilmu. Secara umum metodologi penelitian berarti suatu ilmu atau studi mengenai sistem ataupun tindakan mengerjakan investigasi. Menurut margono (2014:23) "Metodologi penelitian adalah suatu kegiatan pencarian,penyelidikan dan percobaan secara alamiah dalam bidang tertentu untuk mendapatkan pengertianbaru dan menaikan tingkat ilmu secara teknologi". Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode pengukuran data kuantitatif dan statistika objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan *frekuensi* dan *persentase* tanggapan mereka dan Menurut Sugiono (2017:11), "penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis". Sedangkan pendekatan metode *deskriptif* adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set

kondisi, suatu sistem pemikiran, atau pun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Menurut Hermawan Warsito (2013:267) "penelitian deskriptif terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana apa adanya, sebagaimana hanya merupakan pengungkapan fakta".

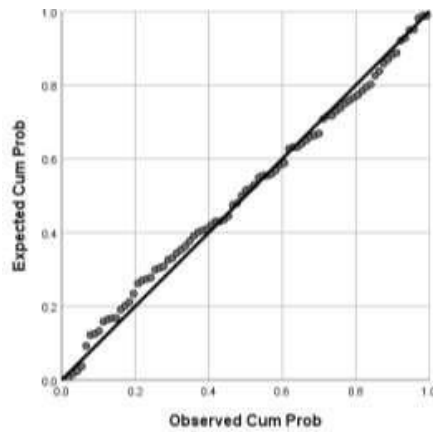
Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat "tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif". penelitian ini dilakukan di PT. Cilpan Tangerang II yang bergerak di bidang Pembiayaan atau leasing yang beralamatkan di Kompleks Victoria Park Residence Blok A-2 No.50, Kelurahan Bojong Jaya, Kecamatan Karawaci. Menurut Sugiyono (2012:38), "variabel penelitian ini adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian akan ditarik kesimpulan. Operasional variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini meliputi : Manajemen Perubahan dan Konflik, sedangkan Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah Turnover Intention.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Clipan Finance II yang berjumlah 50 karyawan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Clipan Finance II Jakarta Barat yang berjumlah 50 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal, pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probability plot. Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik – titik residual mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas diolah dengan SPSS versi 26, dibawah ini:

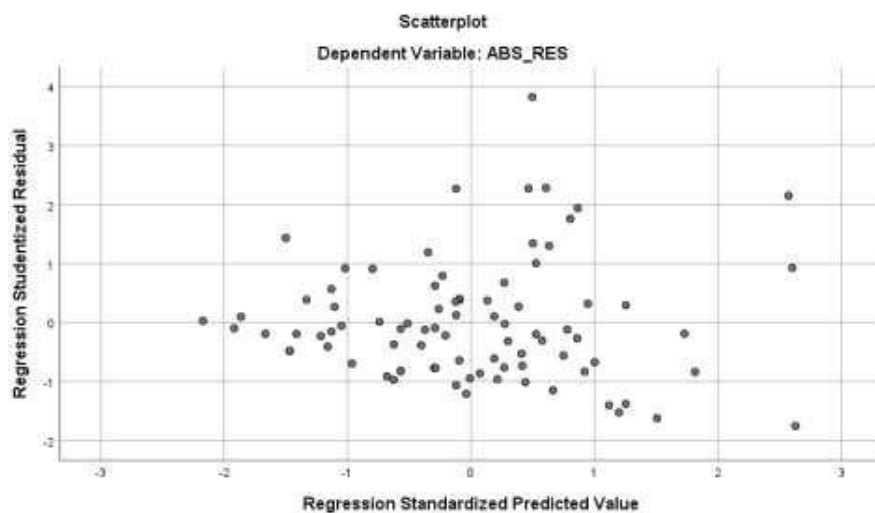


Gambar 1
P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residu

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar sekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik dibawah ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dan dependen, jika kita lihat sebaran datanya berpencair disekitar angka nol dan tidak membentuk suatu pola atau kecenderungan tertentu, maka dengan demikian data ini telah layak memenuhi syarat heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi (Jonathan Sarwono, 2012).



Sumber : Lampiran Output SPSS

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh manajemen perubahan (X1) Terhadap turn over intention (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.476 + 0.464 X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 16.476 diartikan bahwa jika variabel manajemen perubahan (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai turn over intention (Y) sebesar 16.476 point. Nilai koefisien regresi manajemen perubahan (X_1) sebesar 0.464 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel konflik (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel manajemen perubahan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada turn over intention (Y) sebesar 0.464 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7.436 > 1,98896$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel manajemen perubahan terdapat pengaruh signifikan terhadap turn over intention pada PT Clipan Finance Tangerang.

2. Pengaruh konflik Kerja (X2) Terhadap turn over intention (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17.524 + 0.416 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 17.524 diartikan bahwa jika variabel konflik Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai turn over intention (Y) sebesar 17.524 point. Nilai koefisien regresi konflik kerja (X_2) sebesar 0.314 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel manajemen perubahan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel konflik Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada turn over intention (Y) sebesar 0.0.416 point. Berdasarkan pada hasil hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6.735 > 1,98896$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel konflik terdapat pengaruh signifikan terhadap turn over intention pada PT Clipan Finance Tangerang II.

3. Pengaruh manajemen perubahan (X1) dan konflik Kerja (X2) Terhadap turn over intention (Y)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13.468 + 0.314X_1 + 0.229X_2$. Dari persamaan tersebut disimpulkan bahwa Nilai konstanta sebesar 13.468 diartikan bahwa jika variabel manajemen perubahan (X_1) dan konflik Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka turn over intention (Y) hanya akan bernilai sebesar 13.468 point. manajemen perubahan (X_1) 0.314 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel konflik (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel manajemen perubahan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada turn over intention (Y) sebesar 0.314 point. Nilai konflik (X_2) 0.229 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel manajemen perubahan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel konflik (X_2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada turn over intention (Y) sebesar 0.229 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($35.623 > 3,11$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel manajemen perubahan dan konflik terdapat pengaruh signifikan terhadap turn over intention pada PT Clipan Finance Tangerang II.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Clipan Tangerang II. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t dimana diperoleh nilai t hitung $> t\text{ tabel}$ atau ($7.436 > 1,98896$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\text{Sig.} < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya, diperoleh persamaan regresi $Y = 16.476 + 0.464 X_1$.
2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Clipan Tangerang II. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji t dimana diperoleh nilai t hitung $> t\text{ tabel}$ atau ($6.735 > 1,98896$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\text{Sig.} < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya, persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu $Y = 17.524 + 0.416 X_2$.
3. Manajemen perubahan, dan Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Clipan Tangerang II.. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil uji F dimana diperoleh nilai diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($35.623 > 3,11$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig. } 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya, persamaan regresi berganda yang terbentuk yaitu $Y = 13.468 + 0.314X_1 + 0.229X_2$. Selanjutnya, Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,465 maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen perubahan dan konflik berpengaruh terhadap variabel turn over intention sebesar 46,5% sedangkan sisanya

sebesar 53,5% dipengaruhi faktor lain di luar dari penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih dan apresiasi diberikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan artikel ini, yakni pihak PT. Clipan Finance II dan seluruh informan yang terlibat. Ucapan terimakasih juga diberikan kepada rekan Mahasiswa yang turut andil dan memberikan dukungan hingga artikel ini dapat terselesaikan dengan baik

Referensi

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.
- Abidin, Yusuf Zainal. 2015. Manajemen Komunikasi:Filosofi, Konsep, dan Aplikasi. Bandung:Pustaka Setia
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Anggraeni, Nenny. 2009. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI)" Bandung. Jurnal ISSN. Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung:Bandung
- Anggih Eko Prasetyo dan Nina Oktarina. 2017. "Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru". Economic Education Analysis Journal:Vol. 3 No. 1. (disadur ulang pada tanggal 24 juli 2018)
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT.Remaja Rosda Karya
- (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. 2015. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta". Jurnal Kreatif Program Studi Manajemen Universitas Pamulang: Vol. 3, No.1. (disadur ulang pada tanggal 24 juli 2018)
- Ardana, Komang dkk. 2008. Perilaku Keorganisasian. Denpasar:Graha Ilmu. Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta:Bumi Aksara
- Arikunto, S.. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta:Rineka Cipta. Arni, Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Erlangga.
- Deci Natalia dan Umi Rusilowati. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Central Asia, Tbk. Cabang Cinere". Jurnal Kreatif Program Studi Manajemen Universitas Pamulang: Vol. 1. No.1. (disadur ulang pada tanggal 24 juli 2018)
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Salemba Empat.
- Devito, Joseph A. 2011. Komunikasi Antar Manusia. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana
- Gading Puspaningtyas dan Ismiyati. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 16 Semarang". Economic Education Analysis Journal:Vol. 4 No. 1.

- (disadur ulang pada tanggal 24 juli 2018) Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Habiburahman. 2014. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Waykanan". Jurnal Manajemen dan Bisnis: Vol. 4 No. 2 (disadur ulang pada tanggal 24 juli 2018) Harsuko, Riniwati. 2011
- Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Bumi Aksara
- .2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara 2016.
- Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hermowo Narmodo. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Husaini, Usman. 2008. manajemen: teori praktik dan riset pendidikan. Edisi 2, cetakan 1, jakarta: bumi aksara
- Husaini, Usman. 2009. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta : Bumi Aksara.
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha ilmu. Istijanto. 2009. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Juliansyah Noor, 2013. Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis. cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Mahsun, Mohammad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- M. Munandar. 2006. Pokok-pokok Intermediate Accounting. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mulyana, Deddy. 2014. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabi N.M, Foyso K.M. dan Adnan, S.M. 2017. "Pengaruh Komunikasi Bisnis dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karmangsthan Bank Bangladesh". Arabian Journal of Bussiness and Management Review: Vol 7, No. 3 (disadur ulang pada tanggal 24 juli 2018)
- Nazir, Mohammad. 2011 . Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Pratminingsih, Sri Astuti. 2006. Komunikasi Bisnis. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Presilia dan Octavia, 2011, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", Binus University: Jakarta.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. Psychology & Work Today Ninth Edition. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima). Bandung: PT Refika Aditama , Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

- Setyo Riyanto, Adi Sutrisno dan Hapzi, Ali. 2017. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indonesia Stock Exchange". Internal Review of Management and Marketing:Vol. 7, No. 3 (disadur ulang pada tanggal 24 juli 2018)
- Simamora, 2014. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang Manajemen SDM. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2010. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta:Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta:Penerbit Bumi Aksara.
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Manggu Media.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- . 2010. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- . 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sumarsan, Thomas. 2013. Perpajakan Indonesia:Pedoman Perpajakan yang Lengkap Berdasarkan Undang-Undang Terbaru. Jakarta: Indeks
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Supardi. 2013. Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.
- Suprpto, Tommy. 2011. Pengantar Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi. Jakarta : Buku Seru.
- Syarah Amalia dan Mahendra Fakhrim. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro". Jurnal Computech and Bisnis:Vol 10, No.2 3 (disadur ulang pada tanggal 24 juli 2018)
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung:Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Marry. 2010. Manajemen (Edisi kesepuluh). Jakarta :Erlangga
- Thoha. Miftah 2009. Perilaku Organisasi. Bandung : PT. RJ Grafindo Persada Wallace Nyakundi Atambo dan Deborah Kemunto Momanyi. 2016 "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja pada Kenya Power dan Lighting Company". Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR):Vol. 2, No. 5
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers