

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD DR H M
RABAIN MUARA ENIM**



**Nama : Imam Herdiansyah
Nim : 212017179**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RSUD DR H M RABAIN MUARA ENIM**

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Imam Herdiansyah

Nim : 212017179

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Imam Herdiansyah

NIM : 212017179

Konsentrasi : SDM

Judul Skripsi : Fasilitas Kerja dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
RSUD Dr H M Rabain Muara Enim.

Dengan ini saya menyatakan:

Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.

Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.

Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 05 Agustus 2021



Imam Herdiansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi
Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. H. M.
Rabain Muara Enim
Nama : Imam Herdiansyah
NIM : 212017179
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

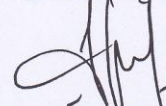
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., MM
NIDN : 0205088201

Mengetahui,

Dekan

a.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Tri Handayani, SE. M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Waktu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik,
maka ia akan memanfaatkanmu”. (HR.Muslim)**

**“Dunia ibarat bayangan, kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari.
Tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain
mengikutimu”. (Ibnu Qayyim Al Juziyyah)**

**“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun, karna yang menyukaimu
tidak butuh itu. Dan membencimu tidak percaya itu”. (Ali Bin Abi Thalib)**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- 1. Kedua Orang Tuaku Ayah Herul dan Ibunda Hasdiah**
- 2. Adik perempuan saya Nanda Septiani**
- 3. Bapak/ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang**
- 4. Dosen Pembimbing Akademik Dr.Zaleha Tri Handayani,S.E., M.si**
- 5. Team Suport system Anggota DPD RI Ibunda Arniza Nilawati S.E,M.M**
- 6. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD Dr H M RABAIN MUARA ENIM**" yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Sehingga penulis dapat menyelesaikan waktu yang telah dijadwalkan.

pihak. penulis juga tidak lupa menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku dekan Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta karyawan/karyawati.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku pembimbing I dan Ibu Lesi Agusria S.E., M.M., selaku pembimbing II, yang telah mengarahkan serta memberi saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.

5. Seluruh karyawan RSUD Dr H M Rabain Muara Enim dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner.

Semoga Allah SWT memberikan barokah atas kebaikan dan juga jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik darinya. Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari kata sempurna , oleh karna itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak lainnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Walaikumsalam Wr.Wb

Palembang, Agustus 2021



Imam Herdiansyah

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Moto dan persembahan.....	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis	26

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Operasionalisasi Variabel	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	33

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	34
--	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
a. Sejarah Singkat RSUD Dr.H.M. Rabain Muara Enim.....	42
b. Visi dan Misi	43
2. Uji instrument	44
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden	47
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	50
5. Proses Pengujian	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi operasionalisasi variabel penelitian	29
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel IV. 5	Karakteristik Responden Masa Kerja	50
Tabel IV.6	Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel IV.7	Fasilitas Kerja (X1).....	54
Tabel IV.8	Komunikasi (X2)	57
Tabel IV.9	Analisis Regresi Linear Berganda	59
Tabel IV.10	ANOVA.....	61
Tabel IV.11	Uji t.....	62
Tabel IV.12	Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	26
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Jadwal Rencana Penelitian

Daftar Kuesioner

Daftar Pertanyaan

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel kinerja (Y)

Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Variabel Komunikasi (X2)

Tabulasi Data Analisis Regresi Linear Berganda

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X2)

Uji Regresi Uji F, dan Uji T

Tabel r

Tabel F

Tabel t

Surat Riset Penelitian

Sertifikat SPSS

Sertifikat AIK

Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Plagiarism heker

Surat Keterangan Bebas Bayaran

Data Peserta Ujian Kompre/Skripsi/Tesis

Biodata Penulis

Abstrak

Imam Herdiansyah / 212017179 / Efek Fasilitas Kerja dan Komunikasi tentang Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dr H M Rabain Muara Enim / Sumber Daya Manusia (SDM) Perumusan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah pekerjaan fasilitas kerja dan komunikasi untuk Kinerja karyawan RSUD Dr H M Rabain Muara Enim, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fasilitas kerja dan komunikasi untuk kinerja karyawan rumah sakit Dr H M Rabain Muara Enim

Metode penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner, teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner yang didistribusikan ke 90 responden, dalam menganalisis data, peneliti menggunakan pengujian validitas dan data yang digunakan adalah analisis linear berganda sehingga Itu dapat menemukan data yang valid atau tidak

Kata kunci: Fasilitas kerja ,komunikasi , kinerja karyawan

Abstract

Imam Herdiansyah / 212017179 / The Effects of Work Facilities and Communication on Employee performance of Dr. HM Rabain Hospital Muara Enim / Human Resources (HR)

Formulation of the Problems in this study was to find out the effects of work facilities and communication on employee performance of Dr. HM Rabain Hospital Muara Enim. The purpose of this study was to determine the effects of work facilities and communication on employee performance of Dr. HM Rabain Hospital Muara Enim. The research method was a type of quantitative research, with data collection techniques in the form of questionnaires, data collection techniques in the form of questionnaires distributed to 90 respondents. In analyzing data, researchers used validity testing and data were multiple linear analysis so that it could find valid or not data that we were sure.

Keywords: Work facilities and communication, employee performance



No: 129

August 5, 2021

A small, handwritten signature or set of initials in black ink, located to the right of the date.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas sebuah perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan tersebut mungkin tidak akan lama bertahan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin majunya teknologi,

perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, Pengawasan. Sekaligus atasannya Seperti supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu, Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, fentilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir, Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit di gambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja, Komunikasi kerja. Komunikasi kerja yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Fasilitas kerja rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat di penuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi dan mendorong kinerja dengan pengusaha umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir, Cascio (dalam Wibowo 2015: 10).

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja serta komunikasi dan fasilitas kerja menurut Kasmir (2016 : 168)

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan Menurut Moenir (Munawirsyah, 2017:47) Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Ranupandjojo dan Husnan (Anggraeni, Baharudin, dan Mattalatta, 2018: 153)

Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak menggunakan media (Muhammad Busro 2018: 207). Faktor yang mempengaruhi komunikasi ada dua yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan secara umum memiliki peran yang sangat penting dalam upaya menaikkan derajat. Kesehatan masyarakat Indonesia Salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia adalah kesehatan. Manusia kebanyakan akan melakukan berbagai cara untuk memperoleh kesehatan yang prima. Orang yang sedang menderita sakit biasanya akan berusaha untuk mengatasi dan mengobati penyakit yang dideritanya hingga dia sembuh. Tubuh yang sehat merupakan kehendak setiap orang.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah institusi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Pelayanan yang diberikan rumah sakit dituntut untuk selalu melakukan perubahan, agar pelayanan itu dapat sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan yaitu masyarakat. RSUD sebagai salah satu instalasi yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan tentunya harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan secara umum, maka di Sumatera selatan telah di tetapkan Peraturan Daerah Tahun 2002 tentang Pelayanan Publik. Pelayanan ini telah mengatur tujuan pelayanan publik. Seperi azaz pelayanan, standar pelayanan, indek kepuasan masyarakat, sanksi dan lain sebagainya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr H M Rabain Muara Enim merupakan salah satu organisasi kesehatan milik pemerintah kabupaten Muara Enim yang berada di kota Muara Enim, sumatera selatan. RSUD Dr H M Rabain Muara Enim selalu meningkatkan kualitas pelayanan guna mencapai target yang diharapkan. Tetapi fasilitas

kerja yang kurang dan komunikasi kerja karyawan karyawan yang kurang efektif mengakibatkan rumah sakit mengalami kemunduran terhadap kinerja karyawan.

Fenomena fasilitas kerja ditempat kurang lengkap fasilitas alat-alat kantor yang diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan pada fasilitas karyawan peralatan-peralatan kerjanya kurang memadai sehingga membuat karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja, aspek Suasana kerja nyaman, lingkungan kerja saat ini pada saat melakukan proses kerja yang dilakukan oleh para karyawan kondisi kerja yang kurang nyaman yaitu pada ruang kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dirasa dan dinilai kurang luas dikarenakan banyak berkas dan barang-barang penting yang diletakan Dalam pemahaman infomasi yang di dapat karyawan kurang baik sehingga berkurangnya semangat karyawan dalam bekerja, disini juga karyawan kurang berkomunikasi antar sesama karyawan satu dan yang lainnya sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dicerminkan dengan hubungan yang semakin baik, kurangnya para karyawan dalam melakukan interaksi berkomunikasi dengan kurang menjaga betapa pentingnya hubungan antar karyawan menyebabkan memburuknya hubungan berkomunikasi.

Permasalahan tersebut terjadi, 1),dikarenakan adanya Tujuan indikasi permasalahan kinerja karyawan RSUD Dr. H. M. Rabain Muara Enim belum maksimal ditandai dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan keiinginan organisasi selain itu, 2) ketersediaan alat dan sarana yang menunjang organisasi masih

kurang seperti, masih kurang fasilitas kantor seperti tempat yg belum besar dikarenakan masih ditempat daerah yang jauh sehingga membuat atasan masih berfikir lebih panjang lagi sehingga tidak mengalami kerugian dimasa sekarang. 3),Serta standar kerja pun masih rendah RSUD Dr. H. M. Rabain Muara Enim yaitu belum tercapai nya secara maksimal seperti kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan.

Fenomena yang terjadi Berdasarkan gambaran di atas, disertai dengan hasil wawancara, peneliti mendapat informasi sebagai berikut. Fasilitas kerja perusahaan 1). Mesin dan peralatan yang kurang lengkap mengakibatkan karyawan menjadi lambat dan menggunakan cara yang manual membuat lama dalam bekerja dan kurang maksimal. 2.) Sarana dan prasarana yang diperlukan karyawan kurang lengkap, Perlengkapan kantor seperti alat alat dan meja kantor yang sudah lama dan kurang lengkap 3). transportasi yang digunakan karyawan untuk menjemput orang sakit atau meninggal tidak banyak.

Sedangkan Fenomena Komunikasi 1). Pemahaman karyawan dalam pengaplikasian computer terbilang kurang karena masi ada beberapa karyawan yang masih gaptek dalam realisasinya 2). Kesenangan Karyawan dalam bekerja kurang relevan karena kondisi kerja yang kurang nyaman 3). Pengaruh Pada Sikap karyawan belum relevan pada pekerjaan nya dikarenakan sikap invidual dalam bekerja yang membuat gagalnya team work

Dikarenakan Adanya Fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kerja

dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr H M Rabain Muara Enim".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan RSUD Dr H M Rabain Muara Enim?
2. Adakah pengaruh fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr H M Rabain Muara Enim ?
3. Adakah pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan RSUD Dr H M Rabain Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan RSUD Dr H M Rabain Muara Enim
2. Untuk mengetahui fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr H M Rabain Muara Enim
3. Untuk mengetahui komunikasi terhadap kinerja karyawan RSUD Dr H M Rabain Muara Enim

D. Manfaat penelitian

1. Bagi penulis penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.
2. Dengan adanya penelitian ini di harapkan untuk kedua belah pihak agar dapat menjalin hubungan baik antara kedua belah pihak dan untuk memberikan masukan serta evaluasi dan pemikiran dari mahasiswa kepada
3. Bagi almamater hasil penelitian dapat mennjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya yang memiliki topik relatif sama.

Daftar Pustaka

- Shinta vesmagita (2016). *Pengaruh Komunikasi organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. mah sing indonesia.*
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Julia Nel ariantyi. (2018). *Pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero)Tbk cabang balmera Medan.*
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Grafindo.
- Munawirsyah. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta : PT.Bumi aksara
- Listyani. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sharp elektronika cabang Kediri.*
- Rusdi A Rivai. (2011). *Pengantar Manajemen.* Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti, 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung : CV.Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D.* Bandung : CV. Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS.* Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja,* Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja,* Edisi Keempat. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.