

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. AL-ALAMAIN PUTRA NUSANTARA  
(TOUR AND TRAVEL)**

**Ana Septia Rahman dan Ade Irma**  
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
dosen01709@unpam.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi internal pada PT. Al-alamain Putra Nusantara, untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Al-alamain Putra Nusantara, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-alamain Putra Nusantara.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden, dengan menggunakan analisis data antara lain : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Signifikansi.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar (0,633), yang terdapat pada interval koefisien korelasi kuat yaitu (0,60 – 0,799), ini artinya pengaruh komunikasi internal (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat hubungan kuat. Berdasarkan dari perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 40,1%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi penilaian komunikasi internal terhadap kinerja karyawan sebesar 40,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan dari hasil perhitungan regresi linier sederhana diperoleh persamaan  $Y = 15,021 + 0,624 X$  yang dapat diartikan bahwa jika komunikasi internal bertambah satu-satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,624 dan sebaliknya. Berdasarkan perhitungan uji t didapat ttabel yaitu 1,677, hasil thitung lebih besar dari ttabel atau ( $5,665 > 1,677$ ), sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-alamain Putra Nusantara (Tours and Travel).

**Kata kunci : Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

**1. Latar Belakang**

Komunikasi adalah satu hal yang penting bagi karyawan, karena dengan komunikasi karyawan bisa mendapatkan informasi tentang perusahaan tempat mereka bekerja, baik informasi internal maupun informasi eksternal.

Komunikasi yang baik merupakan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain. Sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan dengan baik. Didalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, dan diagonal sering terjadi hambatan yang disebut miss komunikasi. Dengan kata lain komunikasi internal dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dan sumber daya manusia merupakan asset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Dengan demikian diperlukannya Manajemen yang baik pula karena tanpa manajemen usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit.

PT Al-alamain Putra Nusantara, yang sudah berdiri sejak tahun 2011, yang berlokasi di Ruko Fiera Boulevard FR/A-05 Jl. Graha Raya Bintaro, Pondok Aren, Tangerang Selatan

Banten 15226. Yang bergerak di bidang jasa pariwisata terutama pada perjalanan ibadah umrah dan haji, ditemukan beberapa permasalahan pada PT tersebut, seperti kurangnya upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan komunikasi terhadap internal karyawan, pada saat pimpinan mengadakan rapat maka hasil rapat seringkali tidak di sampaikan kepada karyawan sehingga pada saat jamaah menanyakan perihal masalah yang ada, karyawan tidak dapat memberikan jawaban yang sama dengan pimpinan.

Dan kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan ini sering terjadi pada saat pimpinan tidak memberikan tugas atau memberikan informasi hasil rapat atau hasil perjalanan bisnis, karyawan enggan untuk menanyakan kepada pimpinan. Kurangnya apresiasi perusahaan terhadap kinerja karyawan, pada saat pencapaian target dalam satu kali keberangkatan berhasil perusahaan tidak memberikan bonus untuk karyawan. Pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal dan realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan dapat dilihat pada tabel kinerja di bawah ini.

**Tabel 1**  
**Data Kinerja Pegawai PT Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel)**  
**Dari Tahun 2012-2017**

No	Tahun	Target	Pencapaian	Presentase
1	2017	220 Jamaah	136 Jamaah	61 %
2	2016	220 Jamaah	115 Jamaah	52 %
3	2015	220 Jamaah	275 Jamaah	100 %
4	2014	200 Jamaah	413 Jamaah	100 %
5	2013	120 Jamaah	132 Jamaah	100 %
6	2012	72 Jamaah	80 Jamaah	100 %

Sumber : PT Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2012 hingga 2015 pencapaian target karyawan sudah bagus, selalu melampaui target yang ditetapkan dengan persentase 100 % akan tetapi mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2016 sebesar 52 % dan tahun 2017 sebesar 61 %

Dengan demikian dari permasalahan di atas penulis mengadakan penelitian yang berjudul tentang **“Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Al-Alamain Putra Nusantara (Tour And Travel)”**.

## **2. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel).

## **3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui komunikasi internal pada PT. Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel).
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel).
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Ricky W. Griffin dalam Sukmadi (2012:19) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan sumber

daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 1. Komunikasi Internal

Menurut Poppy Ruliana (2016:94) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara pada administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara horizontal dan vertikal didalam organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Dan adapun Indikator komunikasi internal adalah sebagai berikut: Komunikasi vertikal, Komunikasi horizontal, Komunikasi diagonal

### 2. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan, yaitu: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

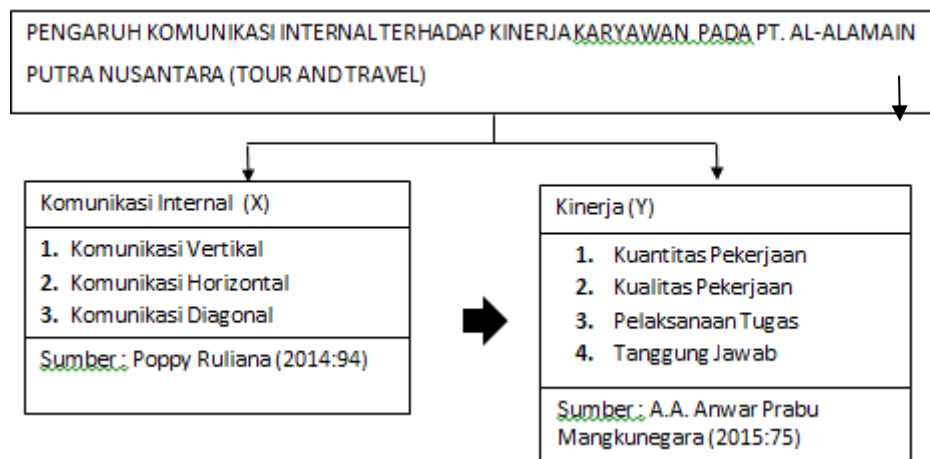
### 3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016,64) Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja pada PT Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel).

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja pada PT Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel).

### 4. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Al-Alamain Putra Nusantara (Tour and Travel) yang berlokasi di Ruko Fiera Boulevard FR/A-05 Jl. Graha Raya Bintaro, Pondok Aren, Tangerang Selatan Banten 15226. Dan waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dari bulan Nopember 2018 sampai dengan Januari 2019.

### 2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data dan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **3. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada tempat yang telah ditetapkan, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel) dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan *sampling/responden*.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* sendiri menurut Sugiyono (2016:85) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sujarweni (2014:72) *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **4. Metode Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan pengumpulan data primer dan sekunder, dimana data primer peneliti melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan PT. Al-alamain Putra Nusantara (Tour and Travel). Dan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka (*library research*). Dan metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

PT Al-alamain Putra Nusantara atau yang lebih dikenal dengan Al-alamain Nusantara. Didirikan pada tanggal 7 Februari 2011, yang merupakan penyelenggara perjalanan ibadah umrah (PPIU) resmi dengan izin kementerian agama No. D/747 tahun 2012 pada tanggal 8 Oktober 2012 yang berlokasi di Bintaro Trade Center B1 No.8 Bintaro Jaya Sektor VII Kota Tangerang Selatan, Banten yang kemudian melakukan perpanjangan izin pada tahun 2016 dengan izin kementerian agama SK PPIU kementerian agama RI no. 31/2016. Dan perpindahan alamat kantor di Ruko Fiera Boulevard FR/A-05 Jl.Graha Raya Bintaro, Tangerang Selatan, Banten 15226. Kehadiran dalam industri perjalanan ibadah umrah ini dilatarbelakangi pengalaman operasional haji dan umrah di Saudi Arabia selama 3 dekade di bawah pimpinan Oemar Said Balbeid pemilik Al-alamain Kitchen, Makkah – Saudi Arabia. Fokus utama Al-alamain nusantara adalah melayani tamu Allah untuk berkunjung ke Baitullah. Melayani tamu Allah dengan sepenuh hati akan menjadi suatu kehormatan tersendiri bagi Al-alamain nusantara.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

**Tabel 2 Uji Validitas**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub> x	R <sub>hitung</sub> y	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,487	0,360	0,284	VALID
2	0,314	0,380	0,284	VALID
3	0,465	0,492	0,284	VALID
4	0,329	0,485	0,284	VALID
5	0,300	0,463	0,284	VALID
6	0,316	0,368	0,284	VALID
7	0,380	0,314	0,284	VALID
8	0,288	0,292	0,284	VALID
9	0,558	0,475	0,284	VALID
10	0,368	0,343	0,284	VALID

Sumber: Data Olahan Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,284 Maka dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan tersebut dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	R table	Status
Komunikasi Internal (X)	0,644	0,284	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,841	0,284	Reliabel

Sumber : Data Olahan Kuesioner

## 3. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam menganalisis pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan, penulis menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}} \\
 &= \frac{(50.87864) - (2111)(2070)}{\sqrt{\{(50.89877 - (2111)^2)(50.86428 - (2070)^2)\}}} \\
 &= \frac{4393200 - 4369770}{\sqrt{\{(4493850 - 4456321)(4321400 - 4284900)\}}} \\
 &= \frac{23430}{\sqrt{\{(37529)(36500)\}}} \\
 &= \frac{\sqrt{1369808500}}{23430} \\
 &= \frac{37010,924}{23430} \\
 &= 0,633
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* ada hubungan positif antara komunikasi internal dengan kinerja karyawan, yaitu sebesar  $r_{xy} = 0,633$  yang termasuk kategori kuat (0,60 – 0,799), maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal dengan kinerja karyawan adalah dengan menggunakan koefisien determinasi.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel X terhadap Variabel Y, yaitu digunakan rumus koefisien determinasi, dengan perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,633)^2 \times 100\% \\ &= 0,401 \times 100\% \\ &= 40,1\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas membuktikan bahwa besarnya pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,1% dan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 5. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan fungsional antara satu variabel independent dan dependent. Persamaan regresi dimaksudkan untuk mengetahui bentuk hubungan antara komunikasi internal (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dalam rumus regresi linear tersebut, penulis harus mencari nilai koefisien a dan b terlebih dahulu. Nilai a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Diketahui :

$$\begin{array}{lll} N &= 50 & \sum X = 2111 & \sum Y = 2070 \\ \sum X^2 &= 89877 & \sum Y^2 = 86428 & \sum XY = 87864 \end{array}$$

Jawab :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{(2070)(89877) - (2111)(87864)}{50(89877) - (2111)^2} \\ &= \frac{186045390 - 185480904}{4493850 - 4456321} \\ &= \frac{564486}{37529} \\ &= 15,041 \\ b &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \\ &= \frac{50(87864) - (2111)(2070)}{50(89877) - (2111)^2} \\ &= \frac{4393200 - 4369770}{4493850 - 4456321} \\ &= \frac{23430}{37529} \\ &= 0,624 \end{aligned}$$

Maka,  $Y = 15,041 + 0,624(X)$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 15,041 menyatakan bahwa X = 0 maka nilai Y = 15,041.

- b. Nilai koefisien korelasi variabel Komunikasi Internal (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,624. Hal ini berarti bahwa jika variabel Komunikasi Internal (X) naik 1, maka meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,624.

## 6. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah Komunikasi Internal memiliki pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan maka perlu dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

n : 50 , r : 0,633

Jawab:

$$t = \frac{0,633\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-(0,633)^2}}$$

$$t = \frac{0,633\sqrt{48}}{\sqrt{1-0,401}}$$

$$t = \frac{0,633(6,928)}{\sqrt{0,599}}$$

$$t = \frac{4,385}{0,774}$$

$$t = 5,665$$

Menurut Sugiyono (2013:231) rumus untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebagai berikut :

$$t_{tabel} : DK = n-2$$

$$DK = 50-2 = 48$$

Jadi didapatkan nilai  $t_{tabel} = 1,677$ , dimana nilai tersebut didapat dari nilai  $n-2$  yaitu 48 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dalam  $t_{tabel}$  ditemukan  $dk = 48$ , maka untuk  $t_{tabel}$  ( 0,05:48) adalah 1,677. Sehingga dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $5,665 > 1,677$ . Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Alamain Putra Nusantara (Tour and Travel).

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Al-alamain Putra Nusantara. Ini dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi  $r = 0,633$ , koefisien determinasi sebesar 40,1% dan hasil analisis regresi linier sederhana memperoleh persamaan  $Y = 15,041 + 0,624X$ , berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5,665 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,677, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,665 > 1,677$ . maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja”. Hal ini memberikan gambaran bahwa semakin besar pengaruh komunikasi internal

maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Alamain Putra Nusantara (Tour and Travel).

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memiliki saran-saran terkait dengan Komunikasi Internal dan Kinerja Karyawan disarankan agar pemimpin lebih menerima dan mendengarkan keluhan atau kesulitan karyawan dalam mengerjakan tugasnya serta memberikan saran yang terbaik agar mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dan untuk lebih meningkatkan kinerja, karyawan hendaklah meningkatkan kontribusi dan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, agar kualitas pekerjaan semakin baik dan target-target perusahaan dapat tercapai tepat waktu. Bagi peneliti lain, penulis berharap pada penelitian selanjutnya yang membahas kinerja karyawan, dapat mengkaji masalah ini lebih dalam dengan menggunakan variabel-variabel bebas lainnya yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan semakin dalamnya penelitian terhadap masalah kinerja karyawan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam mengatasi dan mengantisipasi dampak negatif yang ditimbulkan dari masalah kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, Uchjana Onong. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins Stephan P. dan Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadi. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. cet.1. Bandung: Humaniora.