

PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA

Komang Ari Suastika¹
Made Surya Putra²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: arik_low@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, untuk itu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian adalah mengetahui adanya pengaruh antara variabel kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan pada PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I. Populasi sebanyak 204 orang, dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel 135 orang. Pemilihan responden dilakukan dengan teknik *stratified random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan wawancara. Data diolah menggunakan teknik analisis *path* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan semangat kerja karyawan.

Kata kunci: *Kompensasi, kepemimpinan transformasional, komunikasi, kepuasan kerja, semangat kerja*

ABSTRACT

Organizations need to consider factors that affect employee job satisfaction because it's an significance factor for the survival of the organization. The research objective was to investigate the influence of compensation, transformational leadership and communication on job satisfaction and employee morale at PT. Jamsostek (Persero) Bali I. The population were 204 people and by used Slovin formula obtained 135 people. The selection of respondents was using stratified random sampling. Data collection were used observation, questionnaires and interviews. Data processed using path analysis techniques with SPSS software. Results showed that compensation, transformational leadership style and communication significantly affect employees' job satisfaction and employee morale.

Keyword: compensation, style of transformational leadership, communication, job satisfaction, employee morale

PENDAHULUAN

Salah satu cara bagi perusahaan agar tetap *survive* dalam era globalisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bersemangat kerja tinggi dalam mengerjakan segala tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang efektif dibutuhkan dalam menghadapi kompetisi pasar global yang semakin ketat. Karyawan dapat bekerja secara efektif bila dilandasi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja, ada beberapa teori yang dapat menjelaskan tentang hal tersebut, salah satunya adalah teori alur-sasaran. Teori alur-sasaran adalah teori yang mengajarkan bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi seorang pekerjanya dengan baik sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya (Evans dalam Yukl, 2005: 256).

Semangat kerja karyawan merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan perusahaan atau organisasi, ada beberapa alasan mengapa semangat kerja karyawan perlu mendapat perhatian dari manajemen (Tohardi, 2002: 426) antara lain, semangat kerja yang tinggi, membuat pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dapat mengurangi angka absensi (bolos) karena malas, membuat karyawan merasa betah (senang) bekerja, tiga hal ini akan memperkecil kemungkinan karyawan untuk pindah kerja ke tempat lain.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya semangat kerja karyawan adalah pemberian kompensasi (Wiryanto, 2004: 11). Handoko (2001: 155)

menyatakan dalam suatu perusahaan, kompensasi merupakan salah satu bentuk motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Nurtjahjani (2008) menyatakan semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh sikap dan gaya kepemimpinan atasan, di mana kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Sunarsih (2001) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan dimana pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpin transformasional perlu selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan mengingat hal tersebut akan berefek pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional perlu dimiliki oleh seorang pemimpin, agar dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk kepemimpinan transformasional semakin rendah pula semangat kerjanya (Imran and Haque, 2011)

Komunikasi mempunyai arti yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga apa yang dikomunikasikan dapat diterima, dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik tujuan perusahaan tidak akan tercapai, karena dalam pengelolaan suatu organisasi diperlukan adanya kerjasama yang baik dari segenap unsur manusia di dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan hal tersebut, maka salah satu jalan keluar yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah menciptakan hubungan komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan atau antara karyawan dengan karyawan lainnya, sehingga kepuasan karyawan dapat terpenuhi dan semangat kerja akan meningkat. Semangat kerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya (Hautala, 2006). Salah satu fungsi manajemen adalah fungsi pengarahan, dimana seorang pemimpin dituntut mampu mengarahkan karyawannya dengan baik, agar mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan. Manajer harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik agar dapat menunjang proses pengarahan. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga, ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya (Wiryanto 2004: 9). Dari pembahasan tersebut terlihat bahwa

komunikasi dalam organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting demi terciptanya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan menghendaki agar perusahaannya mempunyai kepuasan yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah bila harapan-harapan para karyawan sesuai kenyataan yang para karyawan alami baik secara material maupun non material. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diantaranya adalah melakukan program promosi jabatan dan pemberian kompensasi. (Amy Hagopian dll, 2009) .

Penelitian yang menjadi landasan dalam menguatkan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Lasmini (2007) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan, Penempatan karyawan dan Kepemimpinan terhadap Semangat dan Kegairahan kerja, dimana kompensasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Jamsostek (persero) Cabang Bali I yang berlokasi di Jalan Hayam Wuruk Denpasar. Penelitian dilakukan tahun 2012. PT Jamsostek (persero) Cabang Bali I dipilih karena peneliti menemukan beberapa masalah yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan yang meliputi variabel kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komunikasi.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pernyataan responden dalam pengisian kuisioner. Jenis data lain yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang meliputi jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, serta struktur organisasi.

Populasi dan sampel

Populasi penelitian yang diperoleh sebanyak 204 orang. Sampel yang didapat dengan menggunakan rumus slovin adalah 135 karyawan. Sampel tersebut akan dibagi menurut pelapisannya, dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* dengan alasan perusahaan memiliki bidang tugas yang berbeda.

Instrumen penelitian

Kuesioner penelitian ini terdiri dari 29 item pernyataan dengan menggunakan *Skala Likert*. Alasan pemilihan skala Likert dengan lima tingkatan ini antara lain: kesesuaian dengan berbagai penelitian sebelumnya, memperbesar variasi jawaban bila dibandingkan empat skala, dan agar terlihat kecenderungan pemilihan responden terhadap variabel.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) menggunakan program SPSS 17.0 *for windows*. Analisis jalur bertujuan untuk memberikan pendugaan tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat secara hipotesis dalam variabel-variabel penelitian yang digunakan (Sarwono, 2007: 1). Analisis ini dapat dijadikan alternatif

dalam mempelajari ketergantungan sejumlah variabel di dalam model, terutama untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Karyawan PT Jamsostek (persero) Cabang Bali I berjumlah 135 orang dengan karakteristik responden sebagai berikut. Dilihat dari umur, responden dalam penelitian ini sebagian besar berkisar antara 26 - 35 tahun yaitu sebesar 28,89 persen, umur 36 - 45 tahun sebesar 22,22 persen, dan umur > 45 tahun sebesar 16,30 persen. Umur yang lebih muda yaitu < 21 tahun sebesar 13,33 persen dan yang terakhir umur 21- 25 tahun masing-masing sebesar 19,26 persen. Jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Hal ini dapat ditunjukkan dari jumlah responden laki-laki sebanyak 94 orang atau sebesar 69,63 persen, sedangkan jumlah responden perempuan hanya 41 orang atau sebesar 30,37 persen. Sebagian besar responden mengenyam pendidikan terakhir di tingkat perguruan tinggi sebesar 91,85 persen dan sisanya di tingkat SMU sebesar 8,15 persen. Pendapatan sebagian besar responden berkisar antara Rp 2 juta - Rp 5 juta yaitu sebesar 84,44 persen, di bawah Rp 2 juta yaitu sebesar 8,15 persen, dan di atas Rp 5 juta sebesar 7,41 persen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis didapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari perhitungan nilai t_{hitung} sebesar $2,620 >$

$t_{\text{tabel}(\alpha=0,05;df=131)} = 1,645$ dan taraf signifikansi $0,010 \leq 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja dimana perubahan variabel kompensasi sebesar satu satuan akan membuka variabel kepuasan kerja sebesar 0,359. Ini berarti kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dimana kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 39,5 persen, sedangkan 96,05 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Hal ini dikarenakan setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai didalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi di PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I selama ini masih dianggap kurang sesuai bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga kepuasan kerja karyawan menurun. PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I diharapkan dapat meningkatkan pemberian kompensasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seiring dengan perkembangan perusahaan saat ini, agar nantinya tidak terjadi perpindahan karyawan karena ketidak sesuaian pemberian kompensasi

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $2,981 > t_{\text{tabel}(\alpha=0,05;df=131)} = 1,645$ dan taraf signifikansi $0,003 \leq 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dimana perubahan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan akan membuka variabel kepuasan kerja sebesar 0,303. Ini berarti gaya

kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 30,3 persen, sedangkan 96,7 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Kepemimpinan di PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I dikatakan belum maksimal dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tingginya tingkat absensi menandakan kurangnya kepuasan kerja karyawan, oleh sebab itu pimpinan diharapkan selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut akan berefek pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya agar kepuasan kerja karyawan meningkat, salah satunya dengan cara memberikan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $2,278 > t_{tabel}(\alpha=0,05;df=131) = 1,645$ dan taraf signifikansi $0,024 \leq 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari komunikasi terhadap kepuasan kerja dimana perubahan variabel komunikasi sebesar satu satuan akan membuka variabel kepuasan kerja sebesar 0,268. Ini berarti komunikasi memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja dimana komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 26,8 persen, sedangkan 97,32 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Komunikasi di PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I dikatakan belum maksimal. Kurang baiknya komunikasi akan menyebabkan turunnya kepuasan kerja karyawan, sehingga diperlukan adanya pembenahan komunikasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya pemimpin harus sering

berinteraksi dengan karyawan, sering diadakan pertemuan bersama keluarga atau *gathering* dalam jangka waktu tertentu, agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $2,638 > t_{tabel(\alpha=0,05;df=130)} = 1,645$ dan taraf signifikansi $0,009 \leq 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap semangat kerja dimana perubahan variabel kompensasi sebesar satu satuan akan membuka variabel semangat kerja sebesar 0,222. Ini berarti kompensasi memiliki hubungan positif terhadap semangat kerja dimana kompensasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 22,2 persen, sedangkan 77,8 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Kompensasi yang diberikan PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I saat ini dinilai kurang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Hendaknya perusahaan memberikan kompensasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, bila perusahaan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan karyawan secara tidak langsung akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $4,976 > t_{tabel(\alpha=0,05;df=130)} = 1,645$ dan taraf signifikansi $0,000 \leq 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja dimana perubahan variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan akan membuka variabel semangat kerja sebesar 0,284. Ini berarti gaya

kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif terhadap semangat kerja dimana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi semangat kerja sebesar 28,4 persen, sedangkan 71,6 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Kepemimpinan yang ditunjukkan manajemen PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I belum dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ini terlihat dari tingginya absensi karyawan yang menandakan kurangnya semangat kerja karyawan, oleh sebab itu gaya kepemimpinan transformasional perlu memiliki seorang pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

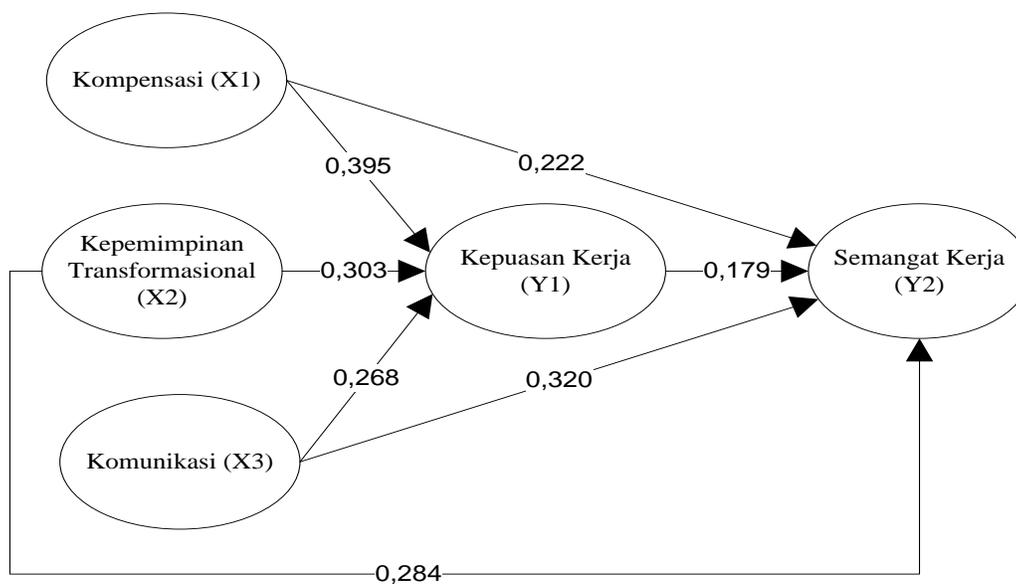
Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $4,904 > t_{tabel}(\alpha=0,05;df=130) = 1,645$ dan taraf signifikansi $0,000 \leq 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari komunikasi terhadap semangat kerja dimana perubahan variabel komunikasi sebesar satu satuan akan membuka variabel semangat kerja sebesar 0,320. Ini berarti komunikasi memiliki hubungan positif terhadap semangat kerja dimana komunikasi mempengaruhi semangat kerja sebesar 32,0 persen, sedangkan 6,8 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Komunikasi antar karyawan yang ditunjukkan di PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I cukup baik. Terbukti dari seringnya komunikasi yang mereka lakukan di lingkungan kerja pada jam-jam istirahat, mereka saling bertukar pikiran dalam mendiskusikan suatu masalah pekerjaan sehingga semakin membuat mereka

bersemangat dalam bekerja. Hal ini harus terus ditingkatkan agar karyawan merasa diperhatikan dan ikut memiliki perusahaan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $3,762 > t_{tabel}(\alpha=0,05,df=130) = 1,645$ dan taraf signifikansi $0,000 \leq 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap semangat kerja dimana perubahan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan akan membuka variabel semangat kerja sebesar 0,179. Ini berarti kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap semangat kerja dimana kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja sebesar 17,9 persen, sedangkan 98,21 persen dipengaruhi oleh faktor di luar model.

Gambar 1. Validasi Model Gambar Jalur Akhir



Sumber : Data diolah, 2012

Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komunikasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat

kerja karyawan di PT. Jamsostek (persero) Cabang Bali I. Terbukti dari semakin baiknya gaya kepemimpinan transformasional, tingginya kompensasi dan tingkat komunikasi yang baik semakin membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, sehingga berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi masing-masing secara linier memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

Saran:

Disarankan kepada PT Jamsostek (persero) Cabang Bali I untuk mengidentifikasi kepuasan kerja khususnya pada variabel komunikasi agar PT Jamsostek (persero) Cabang Bali I dapat mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan. PT Jamsostek (persero) Cabang Bali I sebaiknya mengadakan pertemuan secara formal maupun informal untuk membangun komunikasi yang lebih intensif. Pertemuan secara formal dapat dilakukan pada rapat-rapat manajemen, dan pertemuan secara informal dapat dilakukan dengan

mengadakan acara bernuansa kekeluargaan, sehingga komunikasi dapat terjalin dengan baik dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Disarankan kepada PT Jamsostek (persero) Cabang Bali I untuk meninjau kembali kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap semangat kerja. Pihak manajemen dapat memberikan kompensasi berdasarkan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan, dan disesuaikan dengan prestasi kerja yang ditunjukkan. Pemberian kompensasi bisa berupa promosi jabatan, karena di perusahaan BUMN untuk kompensasi finansial dan non finansial sudah ditetapkan oleh negara. Peningkatan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan promosi jabatan agar karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan apa yang diberikan kepadanya

DAFTAR RUJUKAN

- Amy, Hagopian, dkk. 2009. *Job Satisfaction And Morale In The Ugandan Health Workforce. Health Affairs*; 2009; 28, 5; ProQuest
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Johlke, Mark C. dan Duhan, Dale F. 2000. Supervisor communication practices and service employee job outcomes. *Journal of Service Research : JSR*; Nov 2000; 3, 2; *ABI/INFORM Research*.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior, tenth Edition*, Mcgraw - Hill Inc. USA

- Nurtjahjani, Fullchis. 2008. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) APJ Malang*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol. 2, No. 1.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Edisi pertama. Yogyakarta: CV. Andi Office.
- Sanjaya, I Gusti Ngurah. Ni Ketut Lasmini. 2007. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Politeknik Negeri Bali*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 3.
- Sunarsih. 2001. “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi*” Jurnal Managemen dan Bisnis. Vol 5 No.2. Desember 2001 : 106-116
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Yukl, Garry. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Terjemahan Budi Suprianto. Edisi ke 5. Jakarta: Penerbit PT. Indeks