

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI HOTEL CARIBIA MEDAN

Alex P.: Dosen IB Informasi Teknologi dan Bisnis

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja Karyawan Hotel Caribia Medan. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah terdapat pengaruh dari faktor kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Lingkungan Hotel Caribia? 2) Apakah terdapat pengaruh dari faktor komunikasi secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Lingkungan HOTEL CARIBIA? 3) Apakah terdapat pengaruh dari faktor iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Lingkungan HOTEL CARIBIA? 4) Apakah terdapat pengaruh dari faktor motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Lingkungan HOTEL CARIBIA? 5) Apakah terdapat pengaruh dari faktor kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan di Lingkungan HOTEL CARIBIA?

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Adapun variabel independen dalam model ini adalah dari kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi, dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja Karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji t. Di lain pihak untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, digunakan uji F. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik proporsional sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka, dokumentasi, kuesioner dan wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Lingkungan HOTEL CARIBIA, dan satu-satunya variabel yang mempunyai pengaruh signifikan adalah variabel motivasi kerja. Hal ini terbukti dari p value yang signifikan pada $\alpha = 0,05$.

KEYWORDS: Motivasi, Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Komunikasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik, akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Iklim organisasi yang kondusif juga dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja, akan memberi semangat kerja bagi karyawan. Selain itu

menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (attitude), pendapat (opini), atau perilaku (behavior) (Effendy, 2002). Komunikasi persuasive lebih sulit daripada komunikasi informatif, karena memang tidak mudah untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang.

Penelitian Fred T. Allen (dalam Pace & Faules, 2005) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki informasi yang lebih baik akan menjadi karyawan yang baik pula. Berdasarkan pendapat Fred T. Allen ini dapat diketahui bahwa komunikasi yang baik akan membuat karyawan menjadi karyawan yang baik pula.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Lane (1995) “Iklim organisasi dapat memberikan suatu dinamika kehidupan di dalam organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusianya. Berdasarkan pendapat Lane di atas dapat diketahui bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Bila iklim yang tercipta buruk, maka akan pengaruh buruk terhadap sumber daya manusia. Jika iklim organisasi yang tercipta baik, maka akan memberikan pengaruh baik pula kepada sumber daya manusia organisasi.

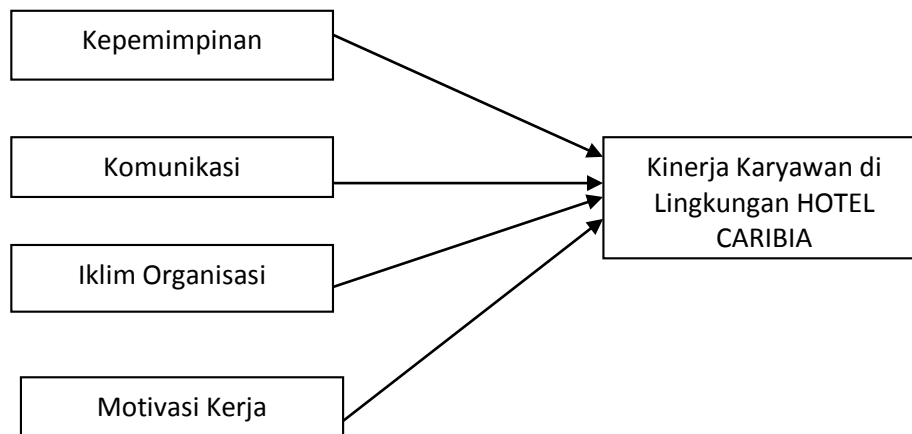
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Selain itu akan terbentuk untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan hingga tercapai. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya (Stonner, 1996).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Donny Silangit dari Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Amico Art & Curio Semarang. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan dari factor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan HOTEL CARIBIA.
2. Ada pengaruh yang signifikan dari factor komunikasi terhadap kinerja karyawan di Lingkungan HOTEL CARIBIA.
3. Ada pengaruh yang signifikan dari factor iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan HOTEL CARIBIA.
4. Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Lingkungan HOTEL CARIBIA.

5. Ada pengaruh yang signifikan dari factor kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lingkungan HOTEL CARIBIA.

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatif (*explanatory research*), yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, et. al., 1995 : 5).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan HOTEL CARIBIA yang berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perpaduan teknik teknik purposive sampling dan random sampling. Teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan karyawan yang benar-benar mengetahui keadaan HOTEL CARIBIA. Hal ini sesuai dengan pengertian purposive sampling itu sendiri yaitu penentuan responden dengan menetapkan syarat tertentu (Sugiyono, 2005: 67). Adapun syarat agar bisa dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu: 1) Sudah bekerja di HOTEL CARIBIA minimal 2 tahun, 2) Bersedia dijadikan responden penelitian. Melalui syarat ini maka responden yang terpilih benar-benar mengetahui keadaan HOTEL CARIBIA sehingga data yang dikumpulkan diharapkan akurat. Dari pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh 100 karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja lebih dari 2 tahun.

Tabel 3
Variabel, Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
Kinerja	Tingkat pencapaian pekerjaan oleh pegawai	1) Kemampuan bekerjasama, 2) kualitas pekerjaan, 3) kemampuan teknis, 4) inisiatif, 5) semangat, 6) daya tahan/kehandalan, 7) kuantitas pekerjaan
Kepemimpinan	Keseluruhan aktivitas pimpinan dalam mendorong bawahan mengerjakan sesuatu atas kemauannya sendiri	1) Hubungan antara pimpinan dengan bawahan, 2) struktur tugas, 3) kewibawaan, 4) kedudukan pemimpin
Komunikasi	Proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun menggunakan media	1) Arus komunikasi vertical a. Arus komunikasi dari atas ke bawah b. Komunikasi dari bawah ke atas 2) Arus komunikasi horisontal
Iklim Organisasi	Iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh tingkah laku dan kebijakan organisasi	1) Struktur organisasi, 2) tanggungjawab, 3) perhatian, 4) penghargaan, 5) praktek pengambilan keputusan, 6) penyediaan teknologi, 7) konflik
Motivasi	Sesuatu di dalam diri seseorang yang menyebabkan tingkah lakunya dalam arah tekad tertentu sesuai tujuannya	1) Keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, 2) pengakuan, 3) tanggung jawab, 4) wewenang, 5) perkembangan

Teknis Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah metode analisis yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua alat analisis, yaitu analisis chi-square dan analisis regresi linear berganda.

a. Analisis Chi-Square

Dalam analisis ini akan dilakukan analisis hubungan antara dua atau lebih variabel yang diperkirakan memiliki hubungan (korelasi) secara teroritis. Sesuai dengan struktur kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini, variabel yang diobservasi mewakili beberapa dimensi yang tidak terobservasi. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya dimensi yang digunakan terdiri dari dimensi Komunikasi, Iklim Organisasi, Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja. Setiap dimensi memiliki variabel-variabel yang mewakili dimensi tersebut. Beberapa metode dilakukan untuk menghasilkan dimensi laten yang berasal dari variabel terobservasi. Untuk tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan konsep dimana dimensi tersebut merupakan rata-rata dari penjumlahan linier dan proporsional (memiliki bobot yang sama) dari variabel yang berada dalam dimensi yang sama. Dengan demikian, nilai dimensi dirumuskan sebagai berikut.

Dimensi :

$$\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \text{Variabel } i$$

Dimana Variabel_i adalah variabel pertanyaan ke i.

b. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Komunikasi

X₃ : Iklim Organisasi

X₄ : Motivasi Kerja

Y : Kinerja

a : Konstanta

b₁-b₄ : Koefisien regresi

e : Error

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diatas, dapat diketahui bahwa secara simultan, ada pengaruh yang signifikan dari faktor kepemimpinan, komunikasi, iklim

organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan HOTEL CARIBIA. Hal ini terbukti uji F yang signifikan pada tingkat $\alpha = 0,05$.

Namun demikian, setelah diuji secara individual, diketahui bahwa hanya faktor motivasi kerja saja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan dari keempat faktor tersebut, hanya faktor motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Stoner et.al (1996: 134) menyatakan bahwa "Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu". Demikian pula sejalan dengan pendapat Robbins (1997: 198) yang menyatakan bahwa "Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individual."

Di lain pihak, faktor kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi, mutlak merupakan faktor yang berasal dari luar individu. Sebagaimana diketahui bahwa faktor kepemimpinan sebenarnya ditujukan untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Ermaya, 1999: 11). Berdasarkan definisi ini dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan murni berasal dari luar individu. Sebagai faktor yang berasal dari luar, kadang-kadang pihak yang dipengaruhi tidak bisa dikendalikan sesuai dengan keinginan pimpinan. Apalagi jika pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang belum tentu disukai oleh bawahan.

Kepemimpinan bertujuan mengubah sikap (attitude), pendapat (opinion), atau perilaku (behavior) (Effendy, 2002: 4). Karena dalam penelitian ini komunikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa tujuan komunikasi yang dilakukan, belum bisa tercapai dengan baik.

Dari penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa faktor iklim organisasi juga tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang tercipta tidak cukup kuat memotivasi pegawai untuk mendcapai kinerja yang tinggi.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan maka dapat dikatakan bahwa jika faktor kepemimpinan di Lingkungan Hotel Caribia masih belum dapat meningkatkan kinerja secara signifikan, itu berarti gaya kepemimpinan yang digunakan oleh atasan di Lingkungan HOTEL CARIBIA masih belum tepat. Hal ini membawa implikasi bahwa para pemimpin di lingkungan HOTEL CARIBIA harus merubah gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam memimpin pegawai. Untuk menentukan gaya kepemimpinan yang paling tepat, kemungkinan membutuhkan beberapa kali uji coba. Pemimpin dapat mencoba masing-masing gaya kepemimpinan, untuk kemudian menentukan gaya kepemimpinan apa yang paling tepat untuk diterapkan di Lingkungan HOTEL CARIBIA. Di lain pihak, dari penelitian yang dilakukan juga diketahui bahwa faktor komunikasi juga tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan arus komunikasi yang ada di Lingkungan HOTEL CARIBIA masih belum optimal. Sebagaimana diketahui bahwa arus komunikasi di dalam organisasi ada 3 (tiga), yaitu dari atas ke bawah (arus vertikal), dari bawah ke atas (arus vertikal), serta arus komunikasi dengan sesama pegawai dalam satu level (arus horisontal). Lingkungan HOTEL CARIBIA, arus komunikasi yang efektif hanya arus komunikasi dari atas ke bawah dan arus komunikasi dengan sesama pegawai dalam satu level, sedangkan arus komunikasi dari bawah ke atas, tidak efektif. Berdasarkan uraian di atas, membawa implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai lingkungan HOTEL CARIBIA

dapat dilakukan dengan membuka kran komunikasi dari bawah ke atas dengan selebar-lebarnya.

Dari penelitian yang dilakukan juga diketahui bahwa faktor iklim organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai HOTEL CARIBIA. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang ada di HOTEL CARIBIA masih belum kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana diketahui bahwa iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh tingkah laku dan kebijakan organisasi, dirasakan oleh organisasi dan memberikan makna bagi pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Menurut Litwin dan Stringer sebagaimana dikutip oleh Steers (1985 : 188), iklim organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi, tanggungjawab, penghargaan, resiko, perhatian, dukungan, standar dan persaingan. Dari penelitian yang dilakukan diketahui faktor tanggungjawab, penghargaan dan standar kerja kurang dimiliki pegawai, sehingga hal ini menimbulkan iklim kerja yang kurang mendukung untuk mencapai kinerja yang optimal. Masalah tanggungjawab yang kurang ini terlihat dari masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Masalah penghargaan yang kurang terlihat dari tidak adanya penghargaan ataupun sekedar pujian kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Di lain pihak masalah standar kerja yang kurang dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang sering tidak sesuai dengan standar.

Semua permasalahan yang timbul dalam organisasi di atas, menyebabkan kurang signifikannya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini membawa implikasi bahwa pemimpin HOTEL CARIBIA harus meningkatkan aspek-aspek iklim organisasi yang masih kurang baik, agar diperoleh peningkatan kinerja pegawai yang signifikan.

Dari penelitian yang dilakukan juga diketahui bahwa satu-satunya variabel yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Maslow (dalam Stonner, 1996: 139) di dalam diri manusia ada suatu jenjang hierarki lima kebutuhan sebagai berikut :

- 1) Faali (Fisiologis), rasa lapar, haus, pakaian, rumah, seks dan kebutuhan ragawi.
- 2) Keamanan, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial, kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, mencakup rasa hormat internal, harga diri, otonomi, prestasi dan faktor hormat external misalnya status pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial dan pemenuhan diri.

Semua kebutuhan yang dikemukakan Maslow di atas, akan memotivasi pegawai. Oleh karena itulah motivasi ini tidak akan pernah mati selama pegawai masih mempunyai kebutuhan. Jika dilihat dari teori Maslow ini, maka sangat masuk akal jika motivasi kerja merupakan satu-satunya variabel yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas membawa implikasi bahwa pihak pimpinan

HOTEL CARIBIA dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara mengetahui kebutuhan pegawai, dan menjadikan kebutuhan tersebut sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Sebagai contoh, pegawai sudah sampai pada kebutuhan akan aktualisasi diri, maka itu berarti pegawai butuh promosi. Oleh karena itu pimpinan dapat memberikan syarat, bahwa pegawai akan diberikan promosi, jika kinerjanya baik. Melalui cara ini, maka pegawai otomatis akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang baik.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan HOTEL CARIBIA.
2. Factor komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan HOTEL CARIBIA.
3. Factor iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan HOTEL CARIBIA.
4. Factor motivasi kerja secara parisal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan HOTEL CARIBIA.
5. Factor kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan HOTEL CARIBIA.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, diberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada para peneliti selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian serupa diharapkan menambah factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain factor insentif dan lingkungan kerja.
2. Menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan kinerja dengan optimal. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan menciptakan hubungan yang akrab sesama karyawan melalui acara outbound atau rekreasi seluruh karyawan.
3. Pimpinan hendaknya berusaha memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atau prestasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, Metode Statistika untuk Penelitian, Yogyakarta: AMP YKPN.
- Armstrong, M. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Media Kompetindo.
- As'ad, Mochammad. 2003. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2001. Sikap Manusia Teori Dan Pengukuran. Edisi ke2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bestira, I. 1998. Produktivitas Perusahaan. Bandung: Alumni.
- Conover, WJ., 1980, Applied Non Parametric Statistics, Singapore: John Wiley & Sons.
- Dafidoft, Linda L. 1987. Introductions of Psychology. New Work: McGraw Hill Book Company.
- Ermaya Suradinata. 1997. Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Frech, Wendell L, 1994, Human Recources Management, Third Edition, Boston Toronto: McGraw Hill Book Company.
- Gerungan, W. A., 1982. Manajemen Personalia, Editor Herman Hutauruk, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Gibson, James L, John M.I, James H. Donnely. 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses.Edisi Kedelapan. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Muhammad. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Hodges, 1985.Psikologi Perusahaan, Diterjemahkan Agus Budi Santoso, Gramedia, Jakarta.

- Lane, Jan Erik. 1995. *The Public Sectors, Concept, Model and Approaches*. London: Sage Publications.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Fuad, 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahardjo, Satjipto. 2002. *Politik Hukum Undang-undang Dasar 1945*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Robbins, Stephen P. 1997. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga. Roscoe, Pound, *Research Methodology*, Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Ruslan, Rosady. 2002. *Kiat dan Strategi kampanye Public Relations*. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGafindo Persada.
- Santoso, Singgih, 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siegel, Sidney. 1992. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan IB YKPN.
- Steers, 1985. *Efektifitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Stonner, James AF, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert JR. 1996. *Manajemen* Jilid II. Jakarta: Prenhalindo.
- Subagyo, Djarwanto Pangestu, 1996. *Statistika Induktif*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV Alfabeta.
- Tambunan, A. S. S. 2005. *Politik Hukum Berdasarkan UUD 1945*, Jakarta: Gramedia.
- Thoha, Miftah. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi: Pendekatan Taksonomi Konseptual*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veithzal, Rivai dan Ahmad Fawzi Mohammad Basri. 2005. *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widjaja, H.A.W. 2000 *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta.