

## **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Raya Lestari II**

Sahariati<sup>1</sup>, Baharuddin S<sup>2</sup>, Jeni Kamase<sup>3</sup>, Suriyanti<sup>4</sup>, Moh Zulkifli Murfat<sup>5</sup>  
(Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muslim Indoensia)

### **Abstrak**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat ataupun dimana saja manusia berada, Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Pada PT. Surya Raya Lestari II di Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 150 orang. Sampel yang diambil sebanyak 109 orang dengan menggunakan metode simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui: wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 24. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan dan parsial variabel kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat. Dari ketiga variabel independent, ternyata variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinana, Komunikasi, Kompensasi dan Kinerja.*

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi sebagai era tanpa batas yang ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia dunia memasuki Negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang sungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa yang sedang membangun tetap akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, atau bersaing dengan bangsa-bangsa yang telah lebih dulu maju.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus, atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Peran seorang pemimpin sangat besar terhadap baik tidaknya kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Siagian mendefinisikan kepemimpinan adalah faktor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi suatu organisasi.

Karakteristik seorang pimpinan meliputi kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat ataupun dimana saja manusia berada, Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kinerja karyawan. Selain peran kepemimpinan, komunikasi, yang membuat semangat kerja para karyawan ialah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan.

Kompensasi menurut rivai dan Ella (2013:741) adalah : kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan."Sedangkan pengertian kompensasi menurut Simamora (2001:540) adalah : "Apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi". Mengenai pembahasan kompensasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah timbal balik perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang diberikan berupa hal yang bersifat finansial yang terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung.

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus tau komisi. Kompensasi tidak langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, perawatan anak atau kepedulian keagamaan. Kompensasi nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya juga tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut Donelly dkk dalam (Rivai 2005) kinerja individu pada dasarnya dipegaruhi oleh faktor-faktor (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3)kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, (6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Menurut Nickels Mc Hugh and Mc Hugh dalam Erni (2006:5) manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Kemudian menurut Hasibuan (2009:244) Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli yaitu: Menurut Cardoso (1995:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang sangat penting dan sangat menentukan. Handoko (2000:5) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan Menurut Filippo yang dikutip oleh Hasibuan (2009:11) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

## METODOLOGI

Penelitian ini adalah deskriptif dengan dasar penelitian survey melalui pendekatan kuantitatif yang menganalisis fakta dan data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu tentang

pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 109 sampel yaitu karyawan PT. Surya Lestari II. Metode analisis data pada penelitian ini maka di analisis secara kuantitatif dengan model analisis yang di gunakan ialah uji instrumen dimana uji validatas data, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik dengan Metode analisis regresi berganda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara Koefisien determinasi, serta uji serempak (uji F), dan uji Parsial (uji-t), Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Perolehan nilai R<sup>2</sup> dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,749 <sup>a</sup>	0,561	0,548	1,123

Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,561. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat sebesar 56,1%, dan sisanya 43,9% menunjukkan pengaruh variabel lain yang tidak dievaluasi dalam penelitian ini. Pengujian serempak bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan melihat F-hitungnya. Adapun pengujian secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Pengujian Secara Serempak

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	169,141	3	56,380	44,675	.000 <sup>b</sup>
Residual Total	132,511	105	1,262		
	301,651	108			

Data tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 44,675 sedangkan F-tabel pada kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha=0,05$ ) diperoleh 2,70. Dengan demikian nilai F-hitung > F-tabel atau 44,675 > 2,70 yang berarti, variabel bebas berpengaruh serempak terhadap variabel dependent. Signifikansi tinggi karena  $p = 0.000$  lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Sejalan dengan hasil ini, maka disimpulkan bahwa secara serempak variabel kepemimpinan, komunikasi, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat. Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara individu atau masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constand)	1,384	1,192		1,161	0,284
Kepemimpinan	0,564	0,070	0,598	8,035	0,000
Komunikasi	0,186	0,058	0,209	3,222	0,002
Kompensasi	0,282	0,109	0,192	2,582	0,011

Berdasarkan data pada tabel 14 dapat diketahui nilai t-hitung dan signifikansi/probabilitas dari variabel bebas tersebut, yakni variabel kepemimpinan dengan nilai t-hitung 8,035 dan sig. 0,000, variabel komunikasi dengan nilai t-hitung 3,222 dan sig.0,002, dan variabel kompensasi dengan nilai t-hitung 2,582 dan sig. 0,011. Sedangkan pada tingkat kesalahan  $\alpha$  0,05 diperoleh t-tabel sebesar 1,658 hal ini t-hitung dari variabel bebas tersebut lebih besar dari t-tabel atau nilai signifikansi /probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Yakni untuk variabel kepemimpinan dengan nilai t-hitung  $8,035 > 1,980$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , variabel komunikasi dengan t-hitung  $3,222 > 1,980$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , variabel kompensasi dengan nilai t-hitung  $2,582 > 1,980$  dan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II DI Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai t-hitung terbesar atau nilai signifikansi/probabilitas yang terkecil. Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai t-hitung variabel kepemimpinan adalah 8,035 yang lebih besar dari nilai t-hitung variabel lainnya atau memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi variabel lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat penelitian diterima

Selanjutnya tabel diatas dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini yaitu:

$$Y = 1,384 + 0,564 X1 + 0,186 X2 + 0,282 X3$$

### Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dimana hasil olah data diperoleh nilai t-hitung ( $8,035 > t\text{-tabel } (1,980)$ ) dan memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan memberikan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat, yang berarti semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Penelitian ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Kiswanto (2010), Rahmat Kurniawan (2013), Fitri Cinta Utami (2014), dan Nofriandi Aziz (2014). Bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompensasi dan kinerja berlaku atau terbukti.

### **Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dimana hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (3,222) > t-tabel (1,980) dan memiliki nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat, yang berarti semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Penelitian ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan M. Kiswanto (2010), dan Fitri Cinta Utami (2014). Bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompensasi dan kinerja berlaku atau terbukti.

### **Pengaruh kompensasi terhadap variabel kinerja**

Pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dimana hasil olah data diperoleh nilai t-hitung (2,582) > t-tabel (1,980) dan memiliki nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat, yang berarti semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Penelitian ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Rahmat Kurniawan (2013), Nofriandi Aziz (2014). Bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompensasi dan kinerja berlaku atau terbukti.

## SIMPULAN

Dalam penelitian ini secara bersama-sama kepemimpinan komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil temuan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil temuan menunjukkan kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah Provinsi Sulawesi Barat.

## Referensi :

- As'ad, Mohamad, 1996. *Psikologi Industri (Ed. ke 4)*. Penerbit Liberty : Yogyakarta.
- Cardoso, Faustino, Gomes, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusi, (Ed. Ke 2)*. Penerbit CV Andi : Yogyakarta
- Dharma, Agus. 1997. *Manajemen Personalia (Edisi ke 3)*. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Dessler. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE : Yogyakarta.
- Gibson, James, 2001. *Organisasi*, Penerbit Erlangga : Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2003. *Manajemen SDM*. Penerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Manajemen SDM (Edisi Revisi)*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty : Yogyakarta.
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Penerbit Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusa dan Industr*, Penerbit Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Muhammad, Arni, 2009. *Komunikasi Organisasi*, Cet. 10, Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Mohyi, Ahmad, 2003. *Teori dan Prilaku Organisasi*, Penerbit UMM Pers : Malang.
- Mahmudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka cipta : Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Moekijat, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Penerbit Mandar Maju : Jakarta.

- Pareek, Udai, 2010. *Prilaku Organisasi*, Penerbit Pustaka Binaman Pressindo : Jakarta.
- Pace, R. Wayne, Faules, F. Don, 2008. *Komunikasi Organisasi*, Penerbit Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Pratminingsih, Astuti, Sri, 2006. *Komunikasi Bisnis*, Penerbit Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Purwanto, Djoko, 2010. *Komunikasi Bisnis*: Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Payman, Simanjuntak, 1985. *Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia*. FEUI : Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2005. *Performance Appraisal*. Penerbit Graha Indonesia : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. (Ed. Ke 2 Cet. Ke 4). Penerbit PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Robbins, S. P, 2003. *Perilaku Organisasi (Jilid 1)*. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Prilaku Organisasi, (Edisi Bahasa Indonesia)*. Penerbit Prehalindo : Jakarta.
- Ruky, Achmad S, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Penerbit PT. Gramedia : Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Pruduktivitas Kerja*. Penerbit CV Mandar Maju : Bandung
- Sunyoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. Pertama)*. Penerbit CAPS : Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja (Cetakan ke 4)*. Penerbit PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Suprpto, Tommy, 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi, (Cet.1)*. Penerbit : Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1992. *Manajemen Dana Bank (Ed. Ke 2)*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen SDM (Cet. Ke 13)*. Penerbit PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2004. *Manajemen SDM*. STIE YKPN : Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Statistik Untuk Penelitian, (Cet. Ke 2)*. Penerbit CV Alfabeta : Bandung
- \_\_\_\_\_, 2006. *Metode Penelitian Bisnis (Cet. Ke 9)*. Penerbit CV. Alfabeta : Bandung.
- Swasto, B. 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Penerbit FIA Unibraw : Malang.

Trisnawati, Erni, Sule, 2006. *Pengantar Manajemen, (Cet. Ke 2)*. Penerbit Prenada Media : Jakarta.

Thoha, Miftah, 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Penerbit PT. Grafindo Persada : Jakarta.

Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Bisnis*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.

Wursanto, I.G. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Penerbit ANDI : Jogjakarta.

Kiswanto, M. 2010. (online), <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>