PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UPJ NGANJUK

ARTIKEL SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

OLEH:

NANANG SETIAWAN
NPM : 10.1.02.02.0161

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2014

Skripsi oleh :

NANANG SETIAWAN
NPM : 10.1.02.02.0161

Judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UPJ NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujuan/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal : 11 - Januari 2014

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M.	**Dr. Hamzah Gunawan**
NIDN. 0723105703	**NIDN.**

NANANG SETIAWAN

NPM : 10.1.02.02.0161

Judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UPJ NGANJUK

Telah dipersembahkan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

pada Tanggal : 11 - Januari 2014

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M.
2. Penguji I : Dr. Subagyo, M.M.
3. Penguji II : Roni Kurniawan, SE M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sri Aliami
NIDN. 0716086403

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UPJ NGANJUK

NANANG SETIAWAN
NPM. 10.1.02.02.0161
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
Dosen Pembimbing 1 : Drs. Ec. Ichsanuddin, M.M.
Dosen Pembimbing 2 : Dr. Hamzah Gunawan
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan dimensi-dimensi yng mempengaruhi kinerja karyawan seperti : kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO). (2) pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karywan pada PT. PLN (PERSERO).

Penelitian ini menggunakan penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30, adapun sampel terpilih sebanyak 30 orang, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan tehnik random sampling. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (Statitical Program For Social Science).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk. (2) Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk.. (3) Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk. (4) Kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk. Dari penjelasan di atas maka peneliti menyarankan untuk : (1) manajemen PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk perlu menjaga dan mempertahankan kepemimpinan di PLN. (2) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel kompensasi dan insentif, sebab ada kemungkinan kompensasi dan insentif dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi

I. LATAR BELAKANG

Kekayaan yang paling utama bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Berpangkal pada peran sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan, menjaga, dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoperasian perusahaan sebagai team pelaksana, semuanya memang kembali pada keseriusan pihak manajer dalam mengantisipasi maupun mencari solusi pemecahan atas berbagai permasalahan yang ada bagi karyawan.

Disamping itu perusahaan mempunyai seorang pemimpin yang berperan penting dalam sebuah perusahaan. Dan seorang pemimpin merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan,bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh pemimpin yang cakap dan terampil.

Pemimpin yang baik dan sesuai dengan keinginan karyawan akan menimbulkan rasa kesadaran dari karyawan untuk memenuhi harapan yang diinginkan oleh pemimpin. Karena apabila karyawan tidak menyadari hal tersebut maka ia harus dapat menerima pergantian pemimpin kembali, dan hal tersebut belum tentu dapat menjadi lebih baik bagi karyawan itu sendiri. (Winardi, 2000)

Dan karyawan merupakan unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan, maka pemeliharaan hubungan kerja yang terus menerus dan serasi antara pemimpin dengan karyawan dalam setiap perusahaan menjadi sangat penting. Pemeliharaan hubungan tersebut adalah menyangkut komunikasi dalam organisasi agar dapat tercapai kinerja karyawan, dalam hal pemeliharaan hubungan kerja (komunikasi dalam sebuah organisasi) agar tidak terjadi salah persepsi atau misskomunikasi.

Komunikasi memegang peran penting bagi kehidupan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintahan.

Selain komunikasi, aspek motivasi dari pemimpin atau dari perusahaan tidak boleh diabaikan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeingnan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan,kecakapan dan ketrampulan yang dimilikinya. Untuk itu motivasi disebuah perusahaan sangatlah

penting juga dan tidak dapat diabaikan. Tetapi pada kenyataan banyak perusahaan yang mengabaikan dan sebagai dampaknya perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dan perusahaan bukan hanya sebagain tempat untuk mencari nafkah, melainkan juga sebagai tempat mengembangkan sikap pada diri karyawan. (Martoyo, 1987)

PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penerangan kelistrikan, tempat masyarakat membutuhkan pelayanan mengenai penerangan listrik dan pembayaran, untuk mengaplikan hal tersebut sudah tentu memperhatikan peranan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis mengajukan judul : "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN PERSERO UPJ NGANJUK".

II. METODE

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Definisi Variabel Penelitian

   Pengertian variabel penelitian menurut sugiyono (2012:59) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

   a. Variabel Independen
   b. Variabel Dependen

2. Definisi Operasional Variabel

   Menurut Nazir (2003:126) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut. Variabel Terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator : memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik dan mencari kesempatan.

a. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, komunikasi dan motivasi yang terdiri atas:

   1) Kepemimpinan (X1)

      Dengan indikator: gaya dengan orientasi tugas dan gaya dengan orientasi karyawan.

   2) Komunikasi (X2)

Dengan indikator: komunikasi formal, struktur wewenang organisasi, spesifikasi jabatan, dan pemilikan informasi.

3) Motivasi (X3)

Dengan indikator: kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi dir

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik penelitian

Teknik penelitian yang digunakan adalah observasional, yaitu penelitian analitik eksplanatory sebab akibat (Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk.Pendekatan Penelitian.

2. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif menuju kuantitatif, artinya data diperoleh dari para responden melalui kuisioner yang sifatnya kualitatif.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian di PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk, jalan Dr. Sutomo No.54 Nganjuk.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini berlangsung selama bulan Juli - November 2014.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.PLN (Persero) UPJ Nganjuk yang berjumlah 30 orang (rayon Nganjuk 10 orang, rayon Warujayeng 10 orang, rayon Kertosono 10 orang).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010 : 116). Adapun yang menjadi sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi, (Arikunto, 2002 : 109). Berhubung populasi berjumlah 30 orang maka yang menjadi sampel penelitian adalah 30 orang.

E. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, diperlukan instrumen kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006 : 151).

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data didasarkan kepada dua jenis data, yaitu data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama yang memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2012:225).

Kemudian data sekunder yaitu data yang berasal dari sumber internal (data yang diambil dari dalam perusahaan) dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

G. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002 : 144). Untuk menguji validitas penelitian menggunakan SPSS.

b. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002 : 154).

H. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka model persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini diformulasikan sebagai berikut:

$Y = a + b1x1 + b2x2 + b3x3+e$

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji instrumen

a. Uji validitas

Hasil uji validitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua item penelitian adalah valid. Hal ini dapat diketahui dari r hitung dengan r tabel, yang menyatakan bahwa nilai r hitung > r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05.

Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0.760	0.361	Valid
X1.2	0.464	0.361	Valid
X1.3	0.464	0.361	Valid
X1.4	0.393	0.361	Valid
X1.5	0.528	0.361	Valid
X1.6	0.639	0.361	Valid
X1.7	0.532	0.361	Valid
Komunikasi (X2)			
X2.1	0.419	0.361	Valid
X2.2.	0.661	0.361	Valid
X2.3	0.540	0.361	Valid
X2.4	0.587	0.361	Valid
X2.5	0.558	0.361	Valid
X2.6	0.528	0.361	Valid
X2.7	0.566	0.361	Valid
X2.8	0.582	0.361	Valid
Motivasi (X3)			
X3.1	0.556	0.361	Valid
X3.2	0.537	0.361	Valid
X3.3	0.718	0.361	Valid
X3.4	0.413	0.361	Valid
X3.5	0.371	0.361	Valid
X3.6	0.422	0.361	Valid
X3.7	0.640	0.361	Valid
X3.8	0.676	0.361	Valid
X3.9	0.461	0.361	Valid
X3.10	0.519	0.361	Valid
X3.11	0.533	0.361	Valid
X3.12	0.502	0.361	Valid
X3.13	0.399	0.361	Valid
X3.14	0.480	0.361	Valid
X3.15	0.560	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.	0.583	0.361	Valid
Y2	0.372	0.361	Valid
Y3	0.669	0.361	Valid
Y4	0.640	0.361	Valid
Y5	0.639	0.361	Valid
Y6	0.501	0.361	Valid
Y7	0.725	0.361	Valid

Sumber : data primer, 2014

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6 .

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1) 7 item	0.656	Reliabel
Komunikasi (X2) 8 item	0.728	Reliabel
Motivasi (X3) 15 item	0.724	Reliabel
Kinerja Karyawan 7 item	0.741	Reliabel

Sumber : data diolah, 2014.

B. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.969	9.051		.881	.383		
	kepemimpinan	.881	.232	.615	3.804	.001	.786	1.272
	komunikasi	.224	.193	.189	1.160	.256	.775	1.290
	motivasi	-.039	.083	-.076	-.470	.642	.789	1.267

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data diolah, 2014

$Y = a+b_1X_1+b_2X_2 + b_3X_3$

$= 7,969 + 0,881X_1 + 0,224X_2 - 0,039X_3$

- a = 7,969 ; artinya apabila kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan motivasi (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (= 0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 7,969 tingkat.
- b_1=0,881; artinya apabila kepemimpinan (X_1) naik 1 tingkat, komunikasi (X_2), dan motivasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,881 tingkat.
- b_2=0,224; artinya apabila komunikasi (X_2) naik 1 tingkat, kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,224 tingkat.
- b_3=-0,039 ; artinya apabila motivasi (X_3) naik 1 tingkat, kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) tetap maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,039tingkat

Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Simultan (uji F)

Tabel 4.20

Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.693	3	15.231	7.547	.001[a]
	Residual	52.473	26	2.018		
	Total	98.167	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data diolah, 2014

Nilai sig. = 0,001 < 0,05 → H_0 ditolak; artinya secara bersama-sama kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

   Berdasarkan hasil uji parsial ternyata kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani (2012) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS. Budi Utomo Surabaya. Demikian juga dengan penelitian Aditya (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa. Arif Sehfudin (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Malang.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

   Dalam penelitian ini komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani 2012 yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS. Budi Utomo Surabaya. Hal ini menunjukan bahwa dalam lingkungan kerja secara individu jarang untuk bekerja secara tim dan jarang adanya komunikasi antar individu.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

   Dalam penelitian ini motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamungkas 2011 yang menyatakan bahwa motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Samsung Jakarta. Aditya 2010 yang menyatakan bahwa motivasi terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Santosa. Hal ini bahwa manajemen jarang memberikan adv\ise maupun motifasi pada karyawan dalam lingkungan kerja.

4. Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil uji simultan yang menyatakan bahwa nilai signifikan = 0,001 < 0,005 → $H_{0,}$ artinya secara bersama-sama kepemimpinan, komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhdap kinerja karyawan.

D. Simpulan

Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti pemberian atau menerapkan kepemimpinan ke dalam kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Nganjuk akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

2. Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika kepemimpinan, komunikasi dan motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan

IV. DAFTAR PUSTAKA

Andrew E. Sikula, (1981), "Personnel Administration and Human Resources

Arikunto, S. 2002. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.

Arikunto, Suharimi. 2003, *Manajemen Penelitian*. Cetakan Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Edwin B. Filippo, 1976, *Principles of Personel management.* Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.

Ghozali, Iman. 2010. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Iman. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Iman. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Handoko T. Hani. 1984. *ManajemenEdisi 2*, Yogyakarta: BBFE .

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*Yogyakarta: BPFE.

James A.F Stoner, Management, edisikedua, Prentice/Hall International, Inc., Englewood Cliffs, New York, 1982.

Keith Davis, (1985), *Human Behavior at Work:"Organizational Behavior".* New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company.

Maholtra, Naresh K. 2004. *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Edisi keempat. Jilid 1. Terjemahan oleh Sholeh Rusyadi Maryam. 2009. Jakarta: PT Indeks.

Malayu SP. Hasibuan. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: BumiAksara.

Martoyo Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Negara Mangku Prabu A.A Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.

Negara Mangku Prabu A.A Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Raymond V. Lesikar, "*A General Semantics Approach to Communication Barriers in Organization",*dalam Keith Davis ed. ,*Organizational Behavior : A Book of Readings*, McGraw-Hill, New York, 1977.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: BumiAksara.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keduabelas. Bandung: Alfabeta.

Sugiono, 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, dkk. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CetakanPertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Terry, George R., *Principles of Management*, Ricard D. Irwin Inc. Homewood, Illinois, 1977.

Tjiptono, Fandy. 2002. *Strategi Pemasaran. Edisi I*. Yogyakarta: Andi Offset.

Winardi. 2000. *Kepemimpin dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.