

The Influence of Leadership, Internal Communication, and Working Motivation on the Employees' Working Satisfaction at Toserba Mulia Godean Yogyakarta

Anindita Imam Basri¹, Murti Sumarni², Bidia Risanti³

Email : anindita@upy.ac.id¹, omamurti53@gmail.com², Bidiarisanti@gmail.com³

Businnes Faculty of Management Universitas PGRI Yogyakarta

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership, internal communication, and work motivation on employee job satisfaction at Toserba Mulia Godean Yogyakarta and analyze the factors that have a dominant influence on job satisfaction, either partially or simultaneously. This research was conducted at the Toserba Mulia Godean Yogyakarta. The type of research used is quantitative research and this study uses multiple linear regression analysis. The population used in this study were all employees of Toserba Mulia Godean Yogyakarta with a total sample of 80 respondents. Sampling using saturated sampling method and data collection using methods such as observation and questionnaires. The variables in this study are leadership (X_1), internal communication (X_2), work motivation (X_3) and job satisfaction (Y).

From the results of data processing carried out using the multiple linear analysis formula, the following regression equation was obtained: $Y = 5,104 + 0,261 X_1 + 0,274 X_2 + 0,260 X_3$. It can be concluded from the results of this study that hypothesis testing using the t test shows that the three independent variables studied all have a significant effect from the results which show that the Sig values are respectively 0.000 (X_1), 0.004 (X_2), 0.006 (X_3). The F -test of the variables of leadership, internal communication, and work motivation have a simultaneous influence on job satisfaction of the employees of Toserba Mulia Godean Yogyakarta. This can be proven from the results of the F value of 35.137 with a significant level of $0.000 < 0.05$. The results of the Adjusted R^2 test have a value of 56.5%, which means that 56.5% of the job satisfaction variables can be explained by the variables of leadership, internal communication, and work motivation, while 43.5% can be explained that other variables are not examined in this study. this research.

Keywords: *leadership, internal communication, work motivation and job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Toserba Mulia Godean Yogyakarta serta menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di Toserba Mulia Godean Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toserba Mulia Godean Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Pengambilan

sampel menggunakan metode sampling jenuh dan pengumpulan data menggunakan metode berupa observasi dan angket. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), komunikasi internal (X2), motivasi kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y).

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan rumus analisis linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5,104 + 0,261 X_1 + 0,274 X_2 + 0,260 X_3$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti semuanya berpengaruh signifikan dari hasil yang menunjukkan bahwa nilai Sig masing-masing adalah 0,000 (X1), 0,004 (X2), 0,006 (X3). Uji F variabel kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil nilai F sebesar 35,137 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji Adjusted R² memiliki nilai 56,5% yang berarti 56,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja, sedangkan 43,5% dapat dijelaskan variabel lain yaitu tidak diperiksa dalam penelitian ini.

Kata kunci : kepemimpinan, komunikasi internal, motivasi kerja dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

SDM atau Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai salah satu aset dalam perusahaan yang memiliki peran penting, karena potensi sumber daya manusia akan mempengaruhi bagaimana efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan dapat berjalan, sehingga perusahaan akan mudah mencapai tujuannya. Perkembangan manajemen perusahaan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia akan ditemukan banyak tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang akan diberikan perusahaan kepada pekerjanya. Produktifitas karyawan akan lebih tinggi dan berjalan dengan baik jika karyawan tersebut mendapatkan *feed back* atas apa yang sudah dikerjakan.

Toserba Mulia Godean merupakan anak perusahaan dibawah bendera Mulia Group beralamat di Jalan Godean No. 9 Senuko, Sidoagunga, Godean Sleman Yogyakarta yang dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang retail/eceran yang menyediakan kebutuhan masyarakat mulai dari bahan makanan pokok, pakaian, alat tulis, peralatan rumah tangga, dan lain sebagainya. Mayoritas masyarakat Yogyakarta sudah familiar dengan nama Mulia Group, karena perusahaan tersebut sudah memiliki anak cabang di daerah Sleman, Bantul, dan Kulon Progo. Toserba Mulia melakukan berbagai upaya untuk mencapai kepuasan konsumen, diantaranya yaitu meningkatkan kualitas dalam layanan baik secara eksternal maupun internal.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara kepada karyawan, peneliti mendapatkan beberapa permasalahan, indikasinya tertuju dalam hal kurangnya kepuasan kerja karyawan seperti kebijakan yang diberikan oleh atasan, adanya *mised communication* antara atasan dan bawahan, komunikasi internal yang terjalin kurang maksimal antara rekan kerja, dan belum adanya apresiasi khusus berupa *reward* bagi karyawan dengan kinerja diatas rata-rata dan disiplin, serta kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan. Beberapa hal tersebut membuat produktifitas kerja menurun. Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toserba Mulia Godean Yogyakarta**”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean Yogyakarta?
2. Apakah komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean Yogyakarta?
3. Apakah motivasi kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean Yogyakarta?
4. Apakah kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean?

TINJAUAN PUSTAKA

Suatu kondisi psikologis yang memberikan pengaruh langsung terhadap sifat seseorang sehingga seseorang merasakan perasaan yang menyenangkan yang dimana perasaan tersebut dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh pekerja atau karyawan dalam suatu ruang lingkup kerja ialah disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran dalam sebuah organisasi yang akan membuat kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Robins and Judge (2015) menyatakan, kepuasan kerja atau *job satisfaction* berhubungan dengan hal-hal yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang beragam. Hal tersebut terjadi karena adanya pengaruh dari berbagai faktor, seperti perbedaan kebutuhan setiap orang yang berkaitan dengan tingkat kepuasan dan pandangan tentang suka atau tidak suka terhadap suatu hal dalam pekerjaannya.

Pencapaian tujuan dari suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya supaya tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efisien. Menurut Effendi (2014), kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai berbagai aktivitas atau kegiatan yang memanfaatkan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk meyakinkan orang lain dengan tujuan mencapai tujuan utama dari organisasi. Adanya kepemimpinan juga memungkinkan terjadinya proses mengatur tingkah laku orang lain dalam berorganisasi.

Komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kantor ataupun organisasi baik besar maupun kecil merupakan pengertian dari komunikasi internal. Komunikasi tersebut dapat terjalin antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan, begitu pula sebaliknya. Adanya komunikasi internal bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM yang ada dalam struktur organisasi. Menurut Brennan (dalam Effendy, 2001) komunikasi internal adalah proses pertukaran ide atau gagasan secara vertikal dan horizontal antar komponen dalam suatu organisasi. Komponen tersebut meliputi administrator atau atasan dan karyawan. Komunikasi dan interaksi yang baik menjadikan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut secara terstruktur dan khas. Segala macam kegiatan komunikasi antar personel dalam suatu organisasi disebut sebagai komunikasi

internal yang harus dikembangkan oleh seluruh komponen dalam organisasi. Proses pencapaian tujuan organisasi dan penyelesaian pekerjaan yang ada dapat berlangsung efisien dengan adanya komunikasi internal yang baik. Hal tersebut juga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Aspek selanjutnya yang berpengaruh dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi secara bahasa berasal dari kata dasar motif, yang berarti keinginan yang merupakan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Semangat dan dorongan bagi individu untuk menyelesaikan pekerjaan baik sendiri maupun berkelompok dapat tercipta dengan adanya motivasi kerja. Adanya kehendak atau keinginan pada diri karyawan untuk bekerja secara optimal juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Definisi tersebut diperkuat dengan pernyataan Wibowo M (2012) bahwa suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang berasal dari adanya hasrat dalam diri yang disebut dengan motivasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2021 hingga bulan Mei 2022 pada Toserba Mulia Godean Yogyakarta. Objek penelitian difokuskan pada kepemimpinan, komunikasi internal serta motivasi kerja dengan populasi 80 responden yang dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini didapat dari hasil wawancara dan sebar kuesioner. Penelitian ini menggunakan *standart skala likert* untuk mengukur data yang akurat. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen pada penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	43	53,8 %
2	Perempuan	37	46,3 %
	Total	80	100%

Sumber: Data primer diolah dari responden (2021)

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki menunjukkan presentase lebih besar dibandingkan responden dengan jenis kelamin perempuan. Presentase responden laki-laki sebesar 53,8%. Angka tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya memiliki presentase sebesar 46,3%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	18-25 Tahun	22	27,5 %
2	26-30 Tahun	41	51,2 %
3	31-35 Tahun	14	17,5 %
4	>35 Tahun	3	3,8 %
Total		80	100%

Sumber: Data primer diolah dari responden (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa pekerja di Toserba Mulia sebagian besar berusia 26-30 tahun, yaitu 41 orang dengan presentase data yang diperoleh sebesar 51,2%. Sedangkan jumlah pekerja dengan presentase terkecil yaitu 3,8% merupakan pekerja berusia lebih dari 35 tahun.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMP	4	5%
2	SMA	12	15%
3	SMK	64	80%
Total		80	100%

Sumber: Data primer diolah dari responden (2021)

Tabel diatas menunjukkan karakteristik pekerja pada Toserba Mulia berdasarkan latar belakang pendidikan menunjukkan bahwa paling banyak yaitu lulusan SMK. Data presentase yang diperoleh sebesar 80% dari keseluruhan pekerja.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja

No	Bagian	Jumlah Responden	Persentase
1	Pramuniaga	66	82,5%
2	Kasir	5	6,25%
3	Keuangan	6	7,5%
4	<u>Satpam</u>	3	3,75%
Total		80	100%

Sumber: Data primer diolah dari responden (2021)

Pada tabel diatas ditampilkan presentase karakteristik responden berdasarkan bagian kerja. Angka tertinggi sebesar 82,5% yaitu bagian pramuniaga. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar merupakan pekerja di bagian pramuniaga.

Tabel 5
Hasil Analisis Deskriptif Data

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Kepemimpinan (X ₁)	80	15	25	21,43	1,806
Komunikasi Internal (X ₂)	80	16	25	21,88	1,757
Motivasi Kerja (X ₃)	80	15	24	21,43	1,690
Kepuasan Kerja (Y)	80	20	25	22,26	1,481
Valid N (<i>listwise</i>)	80				

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 5 hasil deskriptif statistic diatas diketahui bahwa dengan jumlah responden 80 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X₁) memiliki nilai mean dari hasil deskriptif sebesar 21,43. Variabel Komunikasi Internal (X₂) memiliki nilai mean dari hasil uji deskriptif statistik sebesar 21,88. Variabel Motivasi Kerja (X₃) memiliki nilai mean dari hasil uji deskriptif statistik sebesar 21,43 dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai mean dari hasil analisis deskriptif statistik sebesar 22,26 yang artinya bahwa dari variabel kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja karyawan di Toserba Mulia Godean mendekati sangat setuju dengan adanya kepuasan kerja di Toserba Mulia Godean.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel bebas	Koefisien regresi (B)	t-hitung	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	0,261	3,841	0,000	Signifikan
Komunikasi Internal	0,274	2,964	0,004	Signifikan
Motivasi Kerja	0,260	2,856	0,006	Signifikan
<i>(Constant) = 5,104</i>				
Adjusted R Square = 0,565				
F = 35,137				
Variabel Dependen = Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah dari responden (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka perumusan regresi dari hasil perhitungan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5,104 + 0,261X_1 + 0,274X_2 + 0,260X_3$$

Tabel 7
Hasil uji t (Parsial)

Variabel	Sig	Ket	Kesimpulan	Hasil
Kepemimpinan	0,000	<0,05	Signifikan	Ha Diterima
Komunikasi Internal	0,004	<0,05	Signifikan	Ha Diterima
Motivasi Kerja	0,006	<0,05	Signifikan	Ha Diterima

Sumber: Data primer diolah dari responden (2021)

1. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Hasil dari tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X₁) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 3,841 > 1,664, dan memiliki nilai sig > 0,05 yaitu 0,000 > 0,05, maka memiliki arti bahwa kepemimpinan (X₁) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan diatas menyimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima,

sehingga hipotesis yang menyatakan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean terbukti.

2. Variabel Komunikasi Internal (X₂)

Hasil dari tabel 7 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal (X₂) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,964 > 1,664, dan memiliki nilai sig > 0,05 yaitu 0,004 > 0,05, maka memiliki arti bahwa komunikasi internal (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulannya H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan variabel komunikasi internal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean terbukti.

3. Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Hasil dari tabel 7 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₃) mempunyai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,856 > 1,664, dan memiliki nilai sig > 0,05 yaitu 0,006 > 0,05, maka memiliki arti bahwa motivasi kerja (X₃) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulannya H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean terbukti.

Tabel 8
Hasil uji F (Simultan)

Variabel	Nilai F	Sig	Keterangan	Kesimpulan
1. Kepemimpinan				
2. Komunikasi Internal	35,137	0,000	<0,05	<u>Signifikan</u>
3. Motivasi Kerja				

Sumber: Data primer diolah dari responden (2021)

Berdasarkan tabel model F di atas, dihitung nilai sig 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga ditarik kesimpulannya bahwa kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Toserba Mulia Godean. Pengaruh variabel independen mempunyai pengaruh yang sama dan positif dilihat dari konstanta F yang bernilai positif sebesar 35,137.

Tabel 9
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Variabel	Nilai R	Nilai R Square	Nilai Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1. Kepemimpinan				
2. Komunikasi Intenal	0,762	0,581	0,565	0,977
3. Motivasi Kerja				

Sumber: Data primer diolah dari responden (2021)

Berdasarkan tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (*Adjusted R Square*) = 0,565 yang artinya dengan nilai sebesar 56,5% variabel

dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang meliputi kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya yaitu 43,5% dapat dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan rumus sebagai berikut: $Y = 5,104 + 0,261X_1 + 0,274X_2 + 0,260X_3$. Hasil regresi linier berganda memberikan pengertian bahwa nilai konstanta (a) = 5,104 artinya jika variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean. Nilai koefisien (b_1) 0,261 menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Nilai koefisien (b_2) 0,274 menunjukkan bahwa komunikasi internal mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja artinya jika komunikasi internal ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Nilai koefisien (b_3) 0,260 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kepuasan kerja, sehingga apabila motivasi kerja lebih ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan memperoleh hasil yang meningkat
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Toserba Mulia Godean diperoleh hasil koefisien kepemimpinan sebesar 0,261 dan didapat t hitung mempunyai nilai 3,841 > 1,664 dimana nilai t hitung > t tabel yang menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
3. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Toserba Mulia Godean dengan diperoleh hasil koefisien komunikasi internal sebesar 0,274 dan didapat t hitung sebesar 2,964 > 1,664 dimana nilai t hitung > t tabel yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang berlangsung maka semakin tinggi juga kepuasan kerja.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Toserba Mulia Godean dengan diperoleh hasil koefisien motivasi sebesar 0,260 dan didapat t hitung sebesar 2,856 > 1,664 dimana nilai t hitung > t tabel menunjukkan semakin besar motivasi kerja yang didapat maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
5. Hasil uji didapat F hitung sebesar 35,137 dan F tabel sebesar 2,72 maka F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan didapat 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Toserba Mulia Godean.
6. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperoleh nilai R sebesar 0,762 memiliki hubungan yang sangat kuat. Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa kepemimpinan (X_1), komunikasi internal (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar menunjukkan bahwa sebesar 0,565 atau 56,5%, dengan demikian menyatakan bahwa 56,5% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel

kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja, sedangkan 43,5% lainnya dijelaskan oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Effendy, Onong Uchjana. (2011). *Ilmu Komunikasi. Teori dan Praktek*, Bandung, Rosda.
- _____. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakary
- _____. (2001). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- _____. (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2010. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.