

Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur

Asmarolita Manurung

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Jalan Kolam Nomor 39 Medan Estate, Sumatera Utara, 20371, Indonesia

E-mail: asmarolitamanurung02@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:
Received: 2018-11-28
Revised: 2018-12-28
Accepted: 2018-12-30

Keywords:

*Influence of Communication,
Organizational Commitment,
Employee Work Performance*

ABSTRACT

Maintaining relationships with employees requires effective communication. In addition, the commitment of employee organizations is an important issue, because the problem of mobility and the level of employee exit directly affects the quality of company services. Employees who have a strong organizational commitment to the company and have loyalty at work will try to continue to develop themselves in order to improve their work performance. Data collection techniques are done by interview, questionnaire and study documentation. The data analysis method used is multiple linear regression using SPSS Version 17.00 software. The sample in this study were all employees of PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur, amounting to 32 people. The results of the hypothesis test show that communication and organizational commitment together influence the work performance of employees of PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur. And partially communication is more dominant than organizational commitment. The conclusions in this study are 1) communication influences the work performance of employees of PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur 2) Organizational commitment influences the work performance of PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur. 3) communication and organizational commitment together affect the work performance of employees of PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur.

Copyright © 2019 Journal of Management Science (JMAS).
All rights reserved.

1. Pendahuluan

Komunikasi yang baik adalah komunikasi dua arah, akan tetapi dalam organisasi sering terjadi komunikasi melalui penengah atau perantara sehingga terjadi komunikasi tidak langsung. Misalnya suatu perintah menurut prinsip-prinsip organisasi harus mengalir dari atasan ke bawahan melalui rantai-rantai komando.

Demikian juga pertanggungjawaban dari bawahan akan naik melalui jenjang rantai komando, sehingga dengan demikian prinsip akan mempengaruhi kecepatan dan ketepatan komunikasi. Sedangkan komunikasi satu arah sering mengalami kesukaran karena komunikasinya harus disusun dan direncanakan sedemikian rupa agar penerima cukup jelas.

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecil suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain.

PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur merupakan sebuah Perusahaan Perbankan yang telah beroperasi di Sumatera Utara khususnya Kabupaten Serdang Bedagai dan Deli Serdang sejak tahun 1992. Pada saat ini ruang lingkup kegiatan seperti menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan selanjutnya memberikan kredit kepada pengusaha dan atau masyarakat pedesaan. PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur sangat membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berprestasi baik. Untuk mencapai suatu prestasi kerja diperlukan komitmen organisasi dari karyawannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Prestasi kerja dapat meningkatkan secara individu maupun secara manajerial dengan adanya suatu komunikasi yang baik di kalangan semua pihak untuk merumuskannya

harus dengan kejujuran dan keterbukaan satu sama lainnya sehingga mewujudkan adanya kesamaan komitmen. Namun berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, diketahui bahwa kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan dalam hal perubahan kebijakan dan juga kurangnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan yang lain karena perbedaan pendapat dan kepentingan, yang semua ini akan mempengaruhi prestasi kerja yang ingin dicapai.

Komitmen organisasi karyawan merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan tingkat keluar karyawan sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas jasa perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan serta memiliki loyalitas dalam bekerja akan berupaya untuk terus mengembangkan diri guna meningkatkan prestasinya.

Komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Namun komitmen organisasi karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur masih kurang maksimal, ini dapat terlihat adanya karyawan yang tidak berada di tempat kerjanya ketika jam kerja dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan.

Komunikasi dan komitmen para karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur menunjukkan adanya pengidentifikasian dengan tujuan organisasi dan rasa kesetiaan. Fenomena-fenomena yang terjadi akan mengurangi tingkat perpindahan para karyawan akan meningkatkan prestasi kerja dan kemajuan sebuah perusahaan, karena dengan banyaknya perpindahan karyawan serta menurunnya prestasi kerja karyawan akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, menciptakan kondisi yang tidak stabil, hilangnya pemanfaatan kemampuan sumber daya manusia yang potensial, terhambatnya jenjang prestasi kerja serta hilangnya sumber pendapatan.

Demikian juga halnya dengan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur yang berusaha untuk tetap tumbuh dan unggul dengan berupaya meningkatkan prestasi kerja karyawannya yang handal dan representatif. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut, maka upaya yang harus ditempuh terlebih dahulu adalah dengan meningkatkan prestasi kerja yang dimilikinya, terutama prestasi kerja karyawan yang berperan dan berhubungan langsung dengan kegiatan operasional perusahaan dalam hal pelayanan kepada pelanggan. Akan tetapi, dalam kenyataannya prestasi kerja seseorang akan berbeda dengan orang lain. Oleh karena itu, PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana cara mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Dan secara umum prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur sudah maksimal, hal ini terlihat dari administrasi yang sudah lengkap serta tidak adanya pekerjaan yang menumpuk yang belum diselesaikan karyawan, pekerjaan selesai tepat pada waktunya, hal ini juga dilihat dari masa kerja karyawan yang sudah lama serta karyawan merasa atasan atau pimpinan menjadi mitra kerja (*partner*) dan antara karyawan mudah bekerjasama walaupun ada perbedaan pendapat dan kepentingan sehingga kepuasan kerja karyawan tidak terganggu yang akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

2. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Komunikasi yang baik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur.
- 3) Komunikasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur.

3. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam menjawab hipotesis adalah dengan teknik analisis regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \epsilon$$

Di mana:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Komunikasi Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

B₀ = Koefisien Regresi

B₁ = Koefisien Variabel X₁

B₂ = Koefisien Variabel X₂

ε = term of error

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah:

- 1) H₀ : B₁, B₂ = 0 (Komunikasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur).
- 2) H_a : B₁, B₂ ≠ 0 (Komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur).

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F_{tabel}, jika F_{hitung} ≤ F_{tabel}, maka H₀ diterima H_a ditolak, sedangkan jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial adalah :

- 1) H₀ : B₁ = 0 (Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur).
- 2) H_a : B₁ ≠ 0 (Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur).
- 3) H₀ : B₂ = 0 (Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur).
- 4) H_a : B₂ ≠ 0 (Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur).

Kriteria pengambilan keputusan t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} (uji dua sisi), jika t_{hitung} < t_{tabel}, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Cara lain adalah jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H₀ diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

4. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil regresi dari data yang diolah dengan menggunakan program SPSS 17.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Regresi Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	.415	6.053		.069	.946
	Komunikasi	.526	.178	.473	2.949	.006
	Komitmen	.505	.215	.378	2.355	.026

Berdasarkan Tabel 1. di atas, maka dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,415 + 0,526 X_1 + 0,505 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 0,415 menunjukkan harga konstan, di mana jika variabel komunikasi (X₁) dan variabel komitmen organisasi (X₂) = 0 maka prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur 0,415 satuan.
- b. Koefisien b₁ (X₁) = 0,526 menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan jika variabel komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,526. Bila komunikasi berjalan dengan baik akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur.
- c. Koefisien b₂ (X₂) = 0,505 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,505. Bila tingkat komitmen organisasi karyawan sudah baik akan memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPR

Perbaungan Hombar Makmur.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781a	.610	.582	1.43514
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Komunikasi				

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka R2 adalah sebesar 0,610, yang berarti variabel dependen (Komunikasi dan Komitmen) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Prestasi Kerja) sebesar 61%. Sedangkan sisanya 39% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi yang dapat dilihat dari Bab II uraian teoritis.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur".

Di mana:

1. $H_0 : B_1, B_2 = 0$ (Komunikasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur).
2. $H_a : B_1, B_2 \neq 0$ (Komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur)

Hasil uji secara serempak pengaruh variabel komunikasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dalam Tabel 3. berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Secara Serempak (Uji F) Hipotesis Pertama

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.201	2	45.101	1.43514	.000 ^a
	Residual	57.670	30	2.060		
	Total	147.871	32			
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Komunikasi						

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,43514, sedangkan nilai F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,349. Hal ini berarti bahwa nilai Fhitung > Ftabel (1,43514 > 0,349) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen yaitu komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur. Hasil ini berarti bahwa komunikasi dan komitmen organisasi sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur. Besarnya tingkat pengaruh kedua variabel ini dapat dijadikan pedoman bagi PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Upaya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat mudah dilakukan dengan senantiasa mempertimbangkan setiap indikator dari komunikasi dan komitmen organisasi.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur secara simultan dan parsial tidak dapat ditolak dengan kata lain H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Ini berarti komunikasi dan komitmen organisasi sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur karena komitmen karyawan akan meningkat apabila komunikasi berjalan dengan baik sehingga menimbulkan prestasi kerja yang meningkat.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4. sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Secara Parsial Hipotesis Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.415	6.053		.069	.946
	Komunikasi	.526	.178	.473	2.949	.006
	Komitmen	.505	.215	.378	2.355	.026

Berdasarkan Tabel 4. di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi (2,949) lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} (2,045), atau nilai signifikansi t untuk variabel komunikasi (0,006) lebih kecil dari α (0,025). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur. Hal ini memberi arti bahwa dengan komunikasi yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen (2,355) lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} (2,045), atau nilai signifikansi untuk variabel komitmen (0,026) lebih besar dari α (0,025).

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur. Hal ini memberi arti bahwa dengan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan tidak akan memberikan dampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komunikasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2) yang dilakukan oleh PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Dan secara parsial Komunikasi (X1) berpengaruh lebih dominan dari pada komitmen organisasi (X2). Maksudnya adalah, variabel komunikasi (X1) lebih menentukan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur. Pengaruh dominan ini disebabkan oleh komunikasi yang dilakukan di PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur baik secara verbal maupun secara non verbal sangat baik. Di mana pimpinan melakukan komunikasi yang bersifat informatif, persuasif dan selalu membimbing dan mengarahkan setiap karyawan sehingga karyawan dapat merasa nyaman, puas dan menimbulkan prestasi kerja karyawan meningkat. Demikian juga antar karyawan, komunikasi dapat berjalan dengan baik meskipun perbedaan pendapat dan pandangan namun tidak menjadi penghalang dalam mencapai tujuan, karena dilandasi atas kerjasama antara karyawan. Dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan juga antara karyawan dengan karyawan lain akan menciptakan komitmen karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja, misalnya dalam mencapai target dan tujuan perusahaan, tingkat kehadiran karyawan yang meningkat, dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, patuh terhadap aturan yang ditetapkan serta bersedia lembur apabila ada pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian secepatnya. Dan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi karyawan akan meningkat apabila komunikasi berjalan dengan baik sehingga menimbulkan prestasi kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur
2. Pengujian hipotesis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur
3. Pengujian hipotesis menunjukkan komunikasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur
4. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan komunikasi berpengaruh lebih dominan dari pada komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur.

Referensi

- [1] Anaroga, Pandji. (2004). **Manajemen Bisnis**, Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- [2] Arikunto, Suharsimi. (2002), **Prosedur Penelitian**, Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] **Buku Panduan PT. BPR Perbaungan Hombar Makmur**.
- [4] Dharma, Agus. (2003). **Manajemen Supervisi**. Cetakan Kelima, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- [5] Djarwanto. (1996). **Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian**. Liberty, Yogyakarta.
- [6] Effendy, Onong Uchjana. (2004). **Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek**. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [7] Ghozali, Imam. (2005). **Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS**, Edisi Ketiga, BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- [8] Handoko, T. Hani (2003). **Manajemen**. Edisi Kedua, Liberty, Yogyakarta
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [10] Jebarus, Felik. (1999). **Konflik dalam Organisasi Sebagai Perilaku Komunikasi: Suatu Pendekatan Konseptual**. Usahawan No. 02 TH XXVIII Februari 1999.
- [11] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2006). **Evaluasi Prestasi Kerja SDM**, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.
- [12] _____. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku I, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.

- [14]_____. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku II, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- [15]Robbins, Stephen P. (2001). **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi**, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- [16]_____. (2006). **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Benyamin Molan, PT. Indeks, Jakarta.
- [17]Sarwono. Jonathan. (2006) **Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS**, Yogyakarta ; Andi Offset.
- [18]-----, (2010), **Mengolah Data Statistik Hasil Penelitian dengan SPSS 17**,Yogyakarta; Andi Offset
- [19]Sastrohadiwirjo, Siswanto B. (2002). **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional**. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- [20]Siagian, Sondang, P. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- [21]Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy. (2006). **Metode Penelitian Survey**, Cetakan Kedelapan Belas, PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta Barat.
- [22]Sopiah. (2008). **Perilaku Organisasional**. Edisi Pertama, Andi Offset, Yogyakarta.
- [23]Sugiyono. (2003). **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung.
- [24]Suprpto, Tommy. (2009). **Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi**, Cetakan Pertama, MedPress (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- [25]Umar, Husein. (2004). **Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**, Gramedia Pustaka, Jakarta.