

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUSAHAAN KAWASAN PEMUKIMAN PERLAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Peneliti:

Abdul Aswad, Mustafa Gani, Fitriana Abdul Kadir, Nur Jannah, Haswita Ganda

Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

Jl. Let. Jend. Mappaouddang No. 28 Bongaya, Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan
90131

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja. Penelitian ini dilakukan pada dinas perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan Jumlah Sampel 35 orang Karyawan, Pengolahan data menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja karyawan pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Komunikasi, Kepemimpinan dan Semangat Kerja.

ABSTRACT

This Study aims to determine the effect of communication and leadership to employee morale at dinas perumahan kawasan pemukiman perlahan provinsi sulawesi selatan. Data collected by interview, analysis. With a sample of 35 employess, processing data using the program SPSS. The result of the study show that communication has no significant effect on work morale and Leadership has a significant effect on Employee morale at dinas perumahan kawasan pemukiman perlahan provinsi Sulawesi Selatan.

Keywords: Communication, leadership and Morale.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Semangat kerja diperlukan bagi pegawai karena adanya semangat kerja akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan bersemangat, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan yaitu dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya. Pengertian semangat kerja menurut Moekijat (2010) adalah penggambaran perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok kegembiraan dan kegiatan. Kepemimpinan adalah cara seseorang

pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (H. S.P Hasibuan 2011:170). Semangat kerja pegawai yang ada pada Dinas perumahan Kawasan Pemukiman Perlahanan Provinsi Sulawesi Selatan tergolong bagus karena itu semangat harus dipertahankan dan hal ini akan berdampak baik bagi kelangsungan perusahaan untuk jangka panjang, dilihat dari absensi dan kualitas kerja yang tinggi terhadap kesempurnaan tugas yang diamanahkan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Perlahanan Provinsi Sulawesi Selatan. Efektifnya sumber daya manusia baik itu honorer maupun pegawai tetap pada dinas Perumahan kawasan pemukiman perlahanan sehingga kinerja sangat baik. Contohnya pegawai datang tepat waktu dan saling membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam pekerjaan. Maka dari itu Kepala Dinas harus cermat dalam mengambil honorer yang berkualitas untuk dipekerjakan, Kepala Dinas harus mempertahankan atau mengembangkan kualitas honorer yang sudah ada dan Kepala dinas harus juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja dengan memberikan hadiah atau kenaikan jabatan untuk karyawan yang berprestasi misalnya.

Kajian Teori Komunikasi

Komunikasi merupakan dasar bergeraknya organisasi dan nampak sehari hari dalam suatu organisasi. Tanpa adanya komunikasi, mustahil tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan untuk mencapikan tujuan organisasi kepada seluruh personel organisasi adalah melalui komunikasi. Dengan adanya komunikasi maka antar pejabat yang terlibat didalam organisasi saling mengetahui gagasan, kehendak, pikiran, perasaan, sikap dan perilaku satu sama lain, dan ini merupakan perwujudan dari komunikasi organisasi. Dalam organisasi setiap saat terjadi proses penyampaian informasi.

Kepemimpinan

Tindakan dan perbuatan pemimpin akan selalu diikuti oleh bawahannya, kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin akan mempengaruhi perilaku bawahannya, sehingga kepemimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dikemukakan oleh Malayu SP Hasibuan (2010:9) bahwa "seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik". Pendapat tersebut menunjukkan bahwa didalam menegakkan kedisiplinan, maka hendaknya dimulai dari pemimpin, apabila seorang pemimpin mampu memberikan ketauladanan, memberikan perintah, maupun dalam mengkoordinasikan bawahannya (misalnya datang tepat waktu) dengan cara yang baik dapat memberikan dampak yang positif, yaitu sikap disiplin yang tinggi.

Semangat Kerja

Istilah semangat kerja atau moril (morale) adalah suatu istilah yang menunjukkan perilaku dalam melakukan sesuatu. Disebutkan Hasley (2011) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambahkan keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin. Apabila pekerjaan tanpa merasa senang optimis mengenai kegiatan tugas serta ramah satu sama lain maka karyawan tanpak

tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi itu akan dikatakan sebagai bukti semangat kerja yang rendah. Menurut pribadi Gondokusumo (2010:31), semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil maksimal sesuai dengan kepentingan bersama. Berdasarkan pengertian pengertian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa semangat kerja adalah perilaku pegawai yang melakukan pekerjaan yang lebih giat.

Metode Penelitian

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Perlahanan Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di jalan A.P. Pettarani, Makassar. Waktu penelitian direncanakan kurang 3 bulan yaitu pada Mei sampai dengan Juli 2018

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Perlahanan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan serta sejumlah karyawan yang memiliki ketertarikan langsung dengan permasalahan yang penulis kemukakan.

Angkat Atau Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan jawaban dari pada respinden melalui pertanyaan secara terstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Komunikasi

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-Order	Partial
1 (Constat)	,6,262	3,313		1,890	0,68	-,485	13,010			
Komunikasi Kerja	,064	,135	,073	,472	64,0	-,211	,338	-,005	,083	,072
Kepemimpinan	,450	,138	,506	3,267	,003	,169	,730	,495	,500	,500

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Output SPSS 22.0 Windows

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel coefficients di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi kerja sebesar 0,472 dan variabel Kepemimpinan sebesar

3,267 dengan demikian pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 \geq 0$: Komunikasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja

$H_a: \beta_1 \leq 0$: Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau $\alpha \leq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial (tabel coefficient) diperoleh besarnya t_{hitung} sebesar 0,0472 dengan signifikansi 0,640 sedangkan besarnya t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ ($0,640 > 0,05$) dengan derajat bebas ($35-1-1=33$) adalah $t_{tabel} = 2,034$. Karena nilai t_{hitung} 0,472 lebih kecil dari t_{tabel} 2,034 ($0,472 < 2,034$) maka pada kekeliruan 5% H_0 diterima dan H_a ditola. Artinya, pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Perlahanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kepemimpinan

$H_0 : \beta_1 \geq 0$: kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja

$H_0 : \beta_1 \leq 0$: kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Kriteria pengujian

Jika: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau $\alpha < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial (tabel coefficient) diperoleh besarnya t_{hitung} sebesar 3,267 dengan signifikansi 0,003 sedangkan besarnya t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ ($0,003 > 0,05$) dengan derajat bebas ($35-1-1=33$) adalah $t_{tabel} = 2,034$. Karena nilai t_{hitung} 3,267 lebih besar dari t_{tabel} 2,034 ($3,267 > 2,034$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada kantor dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Perlahanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan dan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,607	2	4,804	5,339	,10 ^b
Residual	28,793	32	,900		
Total	38,400	34			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi Kerja

Sumber: Output SPSS 22.0 Windows

Pengaruh komunikasi kerja (X1) dan Kepemimpinan (X2) terhadap semangat kerja (Y) Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,339 dan F_{tabel} diperoleh dari lampiran tabel F_{tabel} dari Microsoft Excel dengan rumus = FINV(0,05;2;33) yaitu dengan nilai F_{tabel} 2,034, sehingga diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,339 > 2,034$) dengan tingkat signifikansi 0,010 karena $0,010 < 0,05$. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) dengan pernyataan komunikasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 pada taraf signifikansi sebesar 5%, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima oleh karena variabel komunikasi kerja dan kepemimpinan, secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap semangat kerja.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa hipotesis pertama (H1) dengan pernyataan komunikasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada kantor dinas perumahan kawasan pemukiman perlahanan provinsi sulawesi selatan sudah diterima. Hal ini dibuktikan melalui pengujian secara parsial antara komunikasi (X1) terhadap semangat kerja (Y) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang positif sebesar 0,472 berarti bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} 2,034 dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada kantor Dinas Perumahan Perlahanan kawasan pemukiman dan perlahanan provinsi sulawesi selatan. Oleh karena itu komunikasi antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik, begitupun komunikasi antara karyawan terhadap pimpinan sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun atau kurang dalam melakukan tugas. Penelitian ini mendukung temuan dari Fajar Setyawan tahun 2010 yang berjudul pengaruh komunikasi kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan dinas pendidikan kabupaten wonogiri terhadap semangat kerja, Septa Rini Widyawati tahun 2015 dalam jurnal berjudul pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan CV karsa antar nusa denpasar yang menyatakan bahwa komunikasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan tidak sejalan dengan hasil penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa hipotesis kedua (H2) dengan pernyataan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Karyawan sudah diterima. Hal ini dibuktikan melalui t_{hitung} yang positif sebesar 3,267 dengan nilai 0,003 berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,034 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada kantor dinas perumahan perlahanan kawasan pemukiman dan perlahanan provinsi sulawesi selatan. Artinya, pemimpin mampu bersikap baik terhadap karyawan atau bawahannya, sehingga semangat kerja karyawan tinggi atau meningkat. Penelitian ini mendukung temuan dari Fajar Setiyawan tahun 2010 yang berjudul pengaruh komunikasi kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawandinas pendidikan kabupaten wonogiri yang menyatakan komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, Septa Rini Widyawati yang berjudul pengaruh komunikasi kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan CV antar nusa denpasar yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan sejalan dengan hasil penelitian ini.

Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dan dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga (H3) dengan pernyataan komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada kantor dinas perumahan kawasan pemukiman perlahanan provinsi sulawesi selatan secara bersama-sama (simultan) sudah diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan melalui kesuluruhan variabel yang menunjukkan nilai F_{hitung} 5,339 lebih besar

dari $F_{tabel} 2034$ diperoleh lampiran tabel F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,010 karena $0,010 < 0,05$. Dan variabel yang dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah variabel kepemimpinan karena pemimpin mampu bersikap baik terhadap karyawan atau bawahannya, mampu menghargai bawahan dan sebagai sumber inspirasi bawahannya, penelitian ini mendukung temuan dari Fajar Setyawan tahun 2010 yang berjudul pengaruh komunikasi kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Septa Rini Wiyawati yang berjudul pengaruh komunikasi kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan CV antar nusa Denpasar yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t), dapat diketahui bahwa hipotesis pertama (H1) dengan pernyataan komunikasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pada kantor dinasi Perumahan perlahanan kawasan pemukiman dan perlahanan provinsi sulawesi selatan. Dari analisis berganda juga dapat disimpulkan bahwa oleh karena itu komunikasi antara rekan kerja tidak terjalin dengan baik, begitupun komunikasi antara karyawan terhadap pimpinan sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun atau kurang dalam melakukan tugas.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesisi secara parsial (Uji t), dapat diketahui bahwa hipotesis kedua (H2) dengan pernyataan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada kantor dinasi perumahan perlahanan kawasan pemukiman dan perlahanan provinsi sulawesi selatan. Dari dapat disimpulkan bahwa artinya pemimpin mampu bersikap baik terhadap karyawan atau bawahannya, mampu menghargai bawahan sebagai sumber inspirasi bawahannya. Sehingga semangat kerja karyawan tinggi atau meningkat.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji t), dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga (H3) dengan pernyataan komunikasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada kantor dinasi perumahan perlahanan kawasan pemukiman dan perlahanan Provinsi Sulawesi selatan secara bersama-sama (simultan) sudah diterima. Dan yang lebih dominan mempengaruhi semangat kerja ada variabel kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Arni Muhammad. 2002. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bejo Siswanto, 2009. Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru
- Cartier dan Harwood dalam Miftah Thoha. 2004. Perilaku Organisasi: Konsep dasar dan Aplikasinya. Edisi Pertama Cetakan 23. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dennis dalam Arni Muhammad. 2002. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, Gary (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Edisi Kesepuluh Jilid Satu. Jakarta: Indeks.

- Fatah Syukur, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra
- Gellerman, Saul W. 2010. Motivasi dan Produktivitas. Seri Manajemen No 91. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Gibson, James L. dan Ivancevich, John M. 2012. Organization Behavior Structure Process. Eight Edition. Boston: Richard Dirwin Inc Homewood.
- Gellerman, Saul W. 2011. Motivasi dan Produktivitas. Seri manajemen no 91. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro
- Goldhaber dalam Arni Muhammad 2002. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Gondokusumo, A.A 2010. Komunikasi Penugasan. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Hesley, 2001. Melalui <<https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/semangat-kerja-definisi-dan-aspeknya.html>>. (tanggal akses: 30 mei 2018).
- Hadari Nawawi (2010:98) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta Gadjah Mada University, Press
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2010, Kompetensi Komunikasi Plus: Teori Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamin, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jana Harjanta. 2011. Kepemimpinan. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2010. Organizational Behavior, New York: McGraw-Hill.
- Leteiner, AR, (2010). Teknik Memimpin Pegawai atau Pekerja (Terjemahan Imam Soedjono), Jakarta: Aksara Baru.
- Melayu SP Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu SP Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat Jakarta.
- Mcshane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow, 2010. Organizational Behavior, New York: McGraw-Hill.
- Moekijat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 8, Bandung: CV Mandar Maju.

- Mondy dan Noe dalam H. Al Fadjar Ansory, Methiana Indrasari (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Nielche Patric, 2010. The Codes of a Leader. Penerj. Rolendra Dwi Putra. Jakarta: Prestasi Pustaka Publicher.
- Payne dan Pugh dalam Arni Muhammad 2002. Komunikasi Organisasi 2002. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ralph White dan Roni Lippit dalam Buku H. Al Fadjar Ansory, Mehiana Indrasari (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama: Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Rouch dan Behling dalam Buku H. Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indonesia Pustaka
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Kuantitatif dan R&. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto, 2009. Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Veitzhal Rivai 2007. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali.
- Wahjosumidjo. 2010. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Wahjosumidjo. 2012. Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Grafindo Jakarta.
- Webster dalam Miftah Thoha. 2014. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Edisi Pertama Cetakan 23. Jakarta: Rajawali.