

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA KOMPI 2 BATALYON C PELOPOR SAT BRIMOB POLDA NTB

Sudirman¹, Meutia², Ketut Budiastara³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

sudirman6000@gmail.com¹, tiauntirta@gmail.com², budiastara@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 10th Jan 2022/ **Edited:** 28th Feb 2022/ **Issued:** 01st April 2022

Cited on: Sudirman, S., Meutia, M., & Budiastara, K. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA KOMPI 2 BATALYON C PELOPOR SAT BRIMOB POLDA NTB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 241-250.

ABSTRACT

Empowerment and management of Human Resources through an organization or a conducive work environment, good communication, attitudes and behavior of superiors/leaders that will lead to job satisfaction for its members so that it can foster a loyal attitude towards the organization and in the end will have an impact on the quality of service provided. The aims of this study were to analyze and the influence of motivation, communication and leadership style on the performance of members of Company 2 Battalion C pioneer Sat Brimob Polda NTB. This type of research is included in the scope of quantitative research, because the research was conducted using research instruments in the form of questionnaires and the research aims to test the established hypotheses. The population of this study is the population in this study are members of Company 2 Battalion C pioneer Sat Brimob Polda NTB. The sample in this study using the saturated sampling method was chosen because the number of population in Company 2 Battalion C pioneer of Brimob Polda NTB is relatively small. So the number of samples in this study were 95 respondents. After analyzing the validity and reliability of the instrument, the data was analyzed using multiple linear regression. The results of the study concluded that motivation had an effect on the performance of Brimob members. Another variable, namely organizational communication, has a positive effect on the performance of Brimob Battalion C members of the NTB Police. Leadership style has no effect on the performance of members of the Mobile Brigade Battalion C Polda NTB. Based on the value of the Standardized Coefficients Beta, it can be seen that the motivation variable is the most dominant variable that affects the performance of members of the Mobile Brigade Battalion C Polda NTB.

Keywords: Motivation, Communication, Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Persaingan dan perubahan menuntut organisasi pemerintah maupun organisasi swasta agar beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan melalui pengelolaannya. Pemberdayaan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui organisasi ataupun kondisi lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, sikap dan perilaku

atasan/pimpinan yang akan memunculkan kepuasan kerja bagi anggota-anggotanya sehingga dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap organisasi dan pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas layanan yang baik pula (Astuti, 2011; Bungin, 2011).

Organisasi membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar tercapainya kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang diinginkan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan pikiran, bakat, tenaga, kreatifitas dan usahanya pada institusi (Bukit, dkk. 2017). Setiap institusi atau lembaga maupun organisasi berusaha untuk mendapatkan anggota yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membantu lembaga mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh institusi sebelumnya (Bangun, 2012).

Kinerja yang sudah dicapai oleh anggota merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai oleh anggota dalam satuan periode tertentu dalam menjalankan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Setiap institusi dalam menjalankan program-programnya selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan institusi. Salah satu caranya meningkatkan atau memaksimalkan kinerja personil atau anggotanya.

Salah satu hal yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah peran pimpinan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan itu berkaitan dengan proses mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dapat mencapai sasaran yang diinginkan (Rivai, dan Deddy, 2011). Perilaku seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan organisasi dilandasi oleh gaya kepemimpinan yang dimainkan atau diperankannya. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia, oleh karena itu merupakan salah satu fungsi Manajemen dimana seorang pemimpin mengarahkan, dan mempengaruhi bawahannya atau orang lain untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Pada umumnya para ahli berpendapat bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan pokok atau inti daripada manajemen.

Gaya kepemimpinan pada kesatuan brimob Kompi 2 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Ploda NTB masih kurang efektif karena masih kurangnya pengawasan kepada bawahan sehingga berkemungkinan anggota brimob melakukan aksi-aksi yang kurang menunjang dalam mendapatkan tujuan organisasi dan dalam memberikan sanksi pada

bawahan pemimpin masih kurang tegas dalam menjalankan aturan sanksi tersebut (Sumber : Kompi 2 Batalyon C Pelopor Brimob Polda NTB).

Selain faktor kepemimpinan, fungsi komunikasi juga dirasa sangat penting. Liliweri (2017) mengartikan komunikasi yaitu proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber yang satu penerima atau lebih dengan maksud agar merubah tingkah laku anggota. Teori tersebut juga berlaku pada Kompi 2 Batalyon C Pelopor Brimob polda NTB, komunikasi sangat diperlukan oleh pimpinan untuk menyampaikan kegiatan-kegiatan seperti kegiatan meningkatkan disiplin kerja yang sekarang sedang dilaksanakan, rencana target lembaga dan semua yang berhubungan dengan pekerjaan misalkan lokasi (tempat) untuk bekerja. Selain antara pimpinan/atasan dengan bawahan, komunikasi antara sesama anggota brimob juga diperlukan, setiap anggota brimob dapat membrikan saling mengingatkan dan memberi informasi serta memberikan semangat dalam bekerja sehingga bisa bekerja lebih maksimal, serta lebih spesifik komunikasi dapat berbentuk dengan memberikan informasi tentang tempat kerja untuk bekerja dan informasi-informasi lain baik yang berhubungan dengan operasional pekerjaan ataupun yang lainnya. Akan tetapi komunikasi yang terjalin pada Kompi 2 Batalyon C pelopor Brimob Polda NTB dirasa masih kurang efektif sehingga dapat mengakibatkan pemberian informasi antara angota maupun devisi menjadi terlambat. (Sumber: Kompi 2 Batalyon C Pelopor Brimob Polda NTB).

Mc Lean dalam Mayliana, E., & Sofyan, (2013), mengungkapkan bahwa *motivation is all reason behind why we behave as we do and revolves around internationality*. Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu alasan seseorang berperilaku dan segala sesuatu disekitarnya secara sengaja. Menurut McDonald dalam Wiludjeng (2014) mengungkapkan bahwa *motivation is energy change in a (personal) a person who is characterized by the onset of feelings and reactions to achieve the goal* (Motivasi adalah perubahan energi dalam (personal) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan).

Jumlah keseluruhan brimob Kompi 2 Batalyon C pelopor Brimob Polda NTB di Dompu sebanyak 98 orang, dari 98 orang anggota tersebut terdapat beberapa pelanggaran aturan yang dilakukan oleh anggota brimob Kompi 2 Batalyon C pelopor Brimob Polda NTB yang mengungkapkan bahwa kinerja anggota yang kurang baik

pada institusi tersebut, seperti telat masuk kantor, pelanggaran ilegaloging, tidak mengikuti kegiatan-kegiatan kanotor lainnya dan pelanggaran asusila.

**Tabel 1. Data Pelanggaran Anggota Brimob
Kompi 2 Batalyon C pelopor Brimob Polda NTB periode 2020**

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Perlanggar	%
1	Absensi	4	4,21
2	Ilegal loging	1	1,05
3	Asosila	1	1,05
Jumlah		6	6,31

Sumber: Kompi 2 Batalyon C pelopor Brimob Polda NTB, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa pelanggaran yang paling banyak dilakukan yaitu disiplin kerja anggota Brimob dimana masih ada 4 orang (4,21 %) anggota yang melanggar absensi kerja baik telat maupun tidak masuk kerja dalam waktu yang cukup lama yaitu diatas 1 minggu tanpa ada keterangan, di ikuti oleh pelanggaran illegal loging dan tindak pidana asusila masing-masing 1 orang anggota sehingga jumlah total pelanggar yaitu 6 orang (6,31%). Persentase tersebut diperoleh dari jumlah pelanggar dibagi dengan total anggota (95 orang anggota) dikalikan dengan 100%. Dari segala aspek masih perlu ditingkatkan, hal ini dilihat dari pelanggaran yang terjadi. Dengan melihat uraian tersebut maka dirasa perlu diidentifikasi apakah penerunan kinerja anggota tersebut ada hubungannya dengan faktor komunikasi organisasi, motivasi serta gaya kepemimpinan pada Kompi 2 Batalyon C Pelopor Sat Brimob Polda NTB.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses serta upaya untuk mengembangkan, merekrut, mengevaluasi serta memotivasi seluruh sumber daya manusia yang diperlukan lembaga untuk mencapai tujuannya (Astuti,2011). Menurut Dessler (2011:5), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk menyaring, merekrut, member penghargaan, penilaian dan melatih.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa motivasi yaitu daya pendorong yang menyebabkan seseorang anggota lembaga rela dan mau mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keterampilan atau keahlian waktu dan tenaganya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins dan Coulter, 2010). Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu anggota untuk bekerja lebih maksimal sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktifitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian organisasi.

Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules (2010:31) bahwa komunikasi organisasi yaitu sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tertentu. Organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Romli (2011:2) dan Purwanto (2011) menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:23) bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain baik dalam organisasi ataupun di luar organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi dan kondisi tertentu. Umam (2010:270), melihat kepemimpinan dari dua konteks yaitu non structural dan structural. Dalam konteks structural, kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan-kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang sudah ditetapkan (Nasution, 2010).

Kinerja

Kinerja merupakan keadaan yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi/institusi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak negative dan positif suatu kebijakan operasional yang diambil (Dessler, 2011; Mulyana, 2010). Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi perusahaan/pemerintah akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti kebijakan atau koreksi meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi/organisasi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi

untuk memutuskan suatu tindakan dan lain-lain (Marwansyah, 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Responden ini adalah anggota Brimob Kompi 2 Batalyon C Pelopor Brimob Polda NTB berjumlah 95 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN

Sebelum melakukan analisis mengenai pengaruh motivasi, komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas terhadap setiap butir pernyataan dan uji reliabilitas dengan menyebarkan pra-kuesioner kepada 30 responden.

Uji Validitas

Telah diolah sebelumnya dan telah diuji dengan statistik SPSS, diperoleh hasil dari uji ketiga variabel (X_1 , X_2 , X_3 dan Y) di atas jika dibandingkan sig. dengan standar eroe tampak semua butir mempunyai nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yaitu berarti semua butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2011). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Uji Reliabilitas

Semua menunjukkan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau terpercaya.

Analisa Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu 95 orang yang diperoleh dari semua anggota Brimob Batalyon C Pelopor Sat Polda NTB. Table tersebut juga menunjukkan bahwa rata-rata yang diperoleh masing-masing variabel adalah positif, dimana nilai rata-rata motivasi (X_1) sebesar 5,5444, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi memiliki sebaran yang tidak begitu besar. Nilai rata-rata dari nilai variable Komunikasi Organisasi (X_2) sebesar 4.6084. Hal ini menunjukkan bahwa pada variable gaya kepemimpinan memiliki sebaran yang tidak begitu besar karena nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean-nya.

Adapun nilai rata-rata dari variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar 4.5455. Nilai tertinggi variable Komunikasi Organisasi 5 sedangkan terendah adalah 3.56. Hal ini menunjukkan bahwa pada variable gaya kepemimpinan memiliki sebaran yang tidak begitu besar dikarenakan nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai mean-nya. Berdasarkan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 4.4737 maka nilai tertinggi variabel kinerja 5 sedangkan terendah adalah 3.33. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel kinerja memiliki sebaran yang tidak begitu besar karena standar deviasi lebih kecil dari nilai meannya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,471. Yang dimana distribusi data dikatakan normal apabila nilai signifikansi atau probabilitas lebih besar dari nilai *Alpha* yaitu 0,05. Maka, dapat dikatakan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya nilai *variance inflation factor (VIF)* menunjukkan semua variabel memiliki nilai $(VIF) < 10$. Dengan demikian, dapat diketahui tidak terdapat multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Kemudian Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Lebih lanjut penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi. Maka dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian tidak terdapat penyakit heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Variabel secara Individu (Uji-t)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t table dapat dilihat pada tabel t statistik pada $df = n - k - 1$ atau $95 - 3 - 1 = 91$ (k adl jumlah variabel independen). Dengan signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t tabel = 1,661 / -1,661.

Tabel 2. Tabel T hitung dan T tabel

Variabel	Koefisien	A	t-hitung	t-tabel
Constanta	.141	0,05	.435	1,661
Motivasi	.570	0,05	5.742	1,661
Komunikasi Organisasi	.409	0,05	3.405	1,661
Gaya Kepemimpinan	-.025	0,05	-.239	-1,661

Sumber: Hasil regresi SPSS, 2021

Pengujian Motivasi

Variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal ini karena nilai t hitung > t tabel ($5.742 > 1,661$) atau signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Pengaruhnya positif karena nilai t-hitung positif, artinya jika X1 meningkat maka Kinerja (Y) juga meningkat. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Brimob Batalion C Polda NTB (Y).

Pengujian Komunikasi Organisasi

Variabel Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal ini karena nilai t hitung > t tabel ($4.405 > 1,661$) atau signifikansi < 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Pengaruhnya positif karena nilai t-hitung positif, artinya jika X2 meningkat maka Kinerja (Y) juga meningkat. Hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X2) memiliki tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Brimob Batalion C Polda NTB (Y).

Pengujian Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Hal ini karena nilai t hitung < t tabel ($-0.239 < -1,661$) atau signifikansi > 0,05 ($0,812 > 0,05$) sehingga H_0 diterima, artinya jika X3 meningkat maka Kinerja (Y) akan menurun. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X3) tidak memiliki tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Brimob Batalion C Polda NTB (Y).

Pengujian Variable Dominansi

Uji variabel dominansi adalah uji dominan yang bertujuan untuk melihat variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil output table 4.12 dimana variabel motivasi (X1) menunjukkan nilai beta yang paling besar yaitu 0,528 yang berarti bahwa variabel motivasi (X1) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja anggota Brimob Batalion Pelopor Polda NTB (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota brimob. Pengaruh tersebut disebabkan oleh sikap positif anggota Brimob terhadap situasi kerjanya baik dengan berkomunikasi maupun menjalin hubungan baik dengan anggota sehingga motivasi kerja semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Brimob Batalion C Polda NTB. Pengaruh tersebut disebabkan oleh telah dilaksanakan komunikasi baik secara vertical dimana pimpinan sudah memberikan instruksi yang dapat dimengerti oleh anggota Brimob maupun komunikasi secara horizontal antara sesama anggota dan komunikasi diagonal antara anggota beda divisi.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota Brimob Batalion C Polda NTB. Hasil tersebut disebabkan oleh sikap anggota yang sangat disiplin sehingga pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan seperti apapun maka anggota tetap akan disiplin dan tidak terpengaruh dengan gaya kepemimpinan tersebut.

Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients Beta* dapat dilihat variabel motivasi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja anggota Brimob Batalion C Polda NTB. Hal tersebut disebabkan hubungan kerja antara anggota brimob sangat erat dan terkoordinasi sehingga kinerja anggota brimob menjadi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, P. (2014). Komunikasi Sebagai Sarana Akulturasi Antara Kaum Urban Dengan Masyarakat Lokal di Pasar Segiri Samarinda. *EJournal Lmu Komunikasi*, 2(1), 305-320.
- Astuti, Riffely Dewi. (2011). Materi Pokok: Pengantar Bisnis. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusi, & Abdul Rahmat. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publising
- Bungin, Burhan. (2011). Sosiologi Komunikasi, Jakarta: Kakilangit Kencana.
- Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Indeks.

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi antar personal*. Prenada Media.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mayliana, E., & Sofyan, H. (2013). Penerapan accelerated learning dengan pendekatan SAVI untuk meningkatkan motivasi dan hasil belajar kompetensi menggambar busana. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(1).
- Mulyana, Dedy. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M.N. (2010). *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pace R. Wayne dan Faules Don F. (2010). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Djoko. (2011). *Komunikasi Bisnis*, Edisi 4. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Edisi 10, Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: Erlangga.
- Romli, Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT. Grasindo
- Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi. Aksara
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wiludjeng SP, Sri. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.