

KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. RATU OCEANIA RAYA BALI

Oleh :

Ni Nyoman Seri Astini¹, I Nyoman Parta², Ida Ayu Ratna Wesnawati³,
I B Ngr Wimpascima⁴, Ni Wayan Wulaningsih⁵

ABSTRAK

Komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki arti penting bagi kelancaran sebuah organisasi atau perusahaan. Pemimpin yang dapat menerapkan komunikasi yang baik akan membangun semangat kerja karyawan, serta dengan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan hasil dari pekerjaan yang diberikan oleh karyawan akan lebih maksimal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Ratu Oceania Raya Bali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan kuisioner sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi, determinasi, dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja memiliki arah pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan demikian semua hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternative yang berarti komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Saran yang diberikan adalah hendaknya manajemen dapat memberikan arahan/bimbingan bagi karyawan serta sebaiknya pimpinan lebih peka terhadap kesulitan yang dihadapi bawahan. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam menghadapi kesulitan maupun tantangan dalam bekerja.

Kata kunci : komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

-
1. STIMI "Handayani" Denpasar
 2. STIMI "Handayani" Denpasar
 3. STIMI "Handayani" Denpasar
 4. STIMI "Handayani" Denpasar
 5. STIMI "Handayani" Denpasar

ABSTRACT

Communication, leadership and job satisfaction have significance for the smoothness of an organization or company. Leaders who can implement good communication will build employee morale, and with the fulfillment of employee job satisfaction will create a harmonious working atmosphere and the results of jobs provided by employees will be more leverage in accordance with the expected company.

The purpose of this study is to determine the effect of communication, leadership, and job satisfaction on employee morale in PT Ratu Oceania Raya Bali. Types of data used in this study are qualitative data and quantitative data. Data collection methods used were interview, observation, and questionnaire while the analysis technique used was validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, correlation, determination, and t test.

The results of this study indicate that communication, leadership, and job satisfaction have a direction of positive significant influence on employee morale, thus all the null hypothesis rejected and accept the alternative hypothesis which means communication, leadership, and job satisfaction partially have a positive and significant effect on morale . The advice given is that management should provide guidance / guidance for employees and leaders should be more sensitive to the difficulties faced by subordinates. Good communication will help employees in the face of difficulties and challenges in working.

Keywords: *communication, leadership, and job satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi, inovasi teknologi, berakibat pada persaingan bisnis semakin kompetitif. Akibatnya lingkungan organisasi berubah serba cepat dan sulit untuk diprediksi. Fenomena ini sudah menjadi isu global dan sekaligus konsekuensi perkembangan dan perubahan lingkungan. Kondisi ini memaksa berbagai bentuk organisasi bisnis mengubah paradigma cara berbisnis dari bisnis berbasis pada tenaga kerja dengan pola tradisional telah mengarah pada bisnis masa kini berbasis pada pengetahuan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam rangka keberhasilan operasional perusahaan itu. Karena sumber daya manusia mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi operasional perusahaan atau organisasi, dan bila karyawan atau tenaga kerja mengalami penurunan sikap kerja yang

diakibatkan oleh kurangnya kualitas sumber daya manusianya, hal ini bisa sangat berpengaruh terhadap kemajuan sebuah perusahaan.

Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja organisasi (Wursanto 1992:60). Adanya kerjasama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi. Semangat kerja disini adalah karyawan secara lebih giat melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 1992:24).

Selain komunikasi, keberadaan seorang pemimpin memiliki arti penting dalam sebuah perusahaan. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana organisasi yang harmonis dan mampu merangsang bawahannya untuk bekerja dengan semangat. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan yang beragam dalam mempengaruhi bawahannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Semangat kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila karyawan tersebut merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobinya.

Pencapaian tujuan perusahaan ini merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap perusahaan. Tetapi sebaliknya dengan perusahaan memiliki semangat kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan mudah menyerah saat terjadi kesukaran. Hal ini akan berlainan jika karyawan memiliki semangat kerja tinggi, karyawan akan berusaha mengatasi kesulitan berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Untuk membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaannya, maka memelihara hubungan secara berkelanjutan dan serasi antara manusia dalam perusahaan harus terus dilakukan.

PT. Ratu Oceania Raya Bali merupakan perusahaan dibidang jasa tenaga kerja kapal pesiar, dengan jasa yang dikembangkan untuk menunjang operasional kegiatan secara organisatoris dan tata kelola manajemen PT. Ratu Oceania Raya Bali relatif simpel dan praktis. Seorang Direktur membawahi beberapa sub unit departemen yang dipimpin oleh para supervisor. Direktur hanya mengawasi secara global, setiap rencana kerja dan strategi dibuat oleh Direktur dan di bantu oleh Wakil Direktur dengan persetujuan dari Dewan Komisaris. Rencana kerja dan strategi tersebut dilaksanakan oleh supervisor dan karyawan. Jika pada tahapan tertentu ada kendala atau permasalahan yang tidak dapat diselesaikan oleh seorang supervisor maka Direktur akan turun tangan untuk membantu mencari solusi dari permasalahan tersebut.

Adapun komunikasi yang sering digunakan pada PT Ratu Oceania Raya Bali adalah komunikasi ke bawah yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya, berupa perintah, instruksi tugas dan informasi, sedangkan komunikasi ke atas dari pegawai kepada pimpinan hanya sesekali dilakukan bila pegawai membutuhkan informasi dari pimpinan, hal ini disebabkan karena kurang beraninya bawahan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada atasan. Kurang seringnya komunikasi antara atasan dan bawahan menyebabkan komunikasi yang terjadi pada perusahaan tersebut kurang efektif. Kurang efektifnya komunikasi menyebabkan berkurangnya semangat kerja pegawai, karena semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan agar tercipta hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara pra survei yang penulis lakukan kepada karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali adalah pimpinan mengarahkan atau memotivasi karyawannya pada tujuan perusahaan dengan cara menjelaskan peran dan tugas mereka berdasarkan pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menyebabkan kurangnya partisipasi pemimpin secara langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Pemimpin hanya mengharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan porsinya berdasarkan pedoman kerja yang sudah ada dan akan berdampak pada kurangnya kreativitas dan inovasi yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam mengembangkan pekerjaannya. Kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali mengindikasikan kurangnya pengawasan secara langsung yang dilakukan pemimpin terhadap kinerja karyawannya, sehingga standar dan prosedur kerja yang ditetapkan sedikit terabaikan.

Dari sisi kepuasan kerja, masih banyak karyawan di PT Ratu Oceania Raya Bali yang merasa bosan, jenuh, dan tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali.

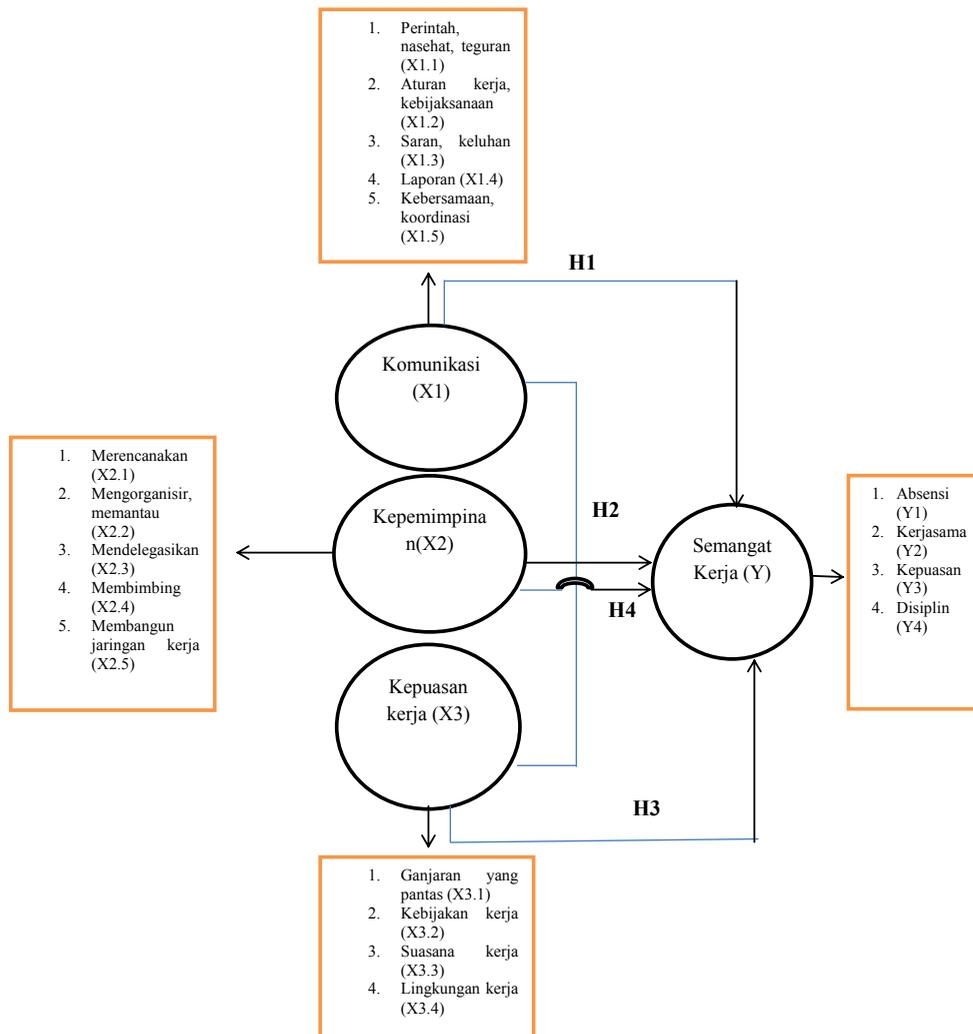
C. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali
2. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali
3. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali
4. Terdapat pengaruh positif komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali

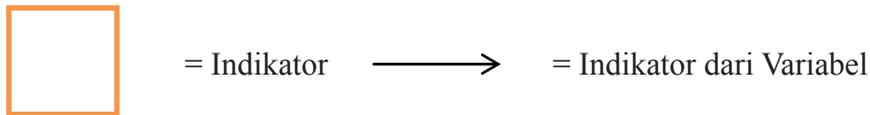
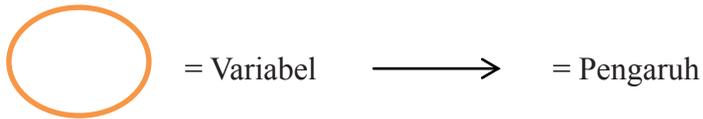
D. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran

GAMBAR 1



Keterangan :



E. Definisi Operasional Variabel

1. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi di PT Ratu Oceania Raya Bali oleh seorang atasan kepada bawahannya atau dari bawahan ke atasannya terutama dalam pemberian tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan direktur perusahaan. Menggunakan skala likert dengan indikator yaitu: Perintah, Nasehat dan Teguran; Aturan kerja dan Kebijakan; Saran dan keluhan; Laporan; Kebersamaan dan Koordinasi.
2. Kepemimpinan adalah persepsi karyawan terhadap pimpinan pada PT Ratu Oceania Raya Bali. Adapun indikator-indikator yang digunakan meliputi merencanakan; mengorganisir dan memantau; mendelegasikan; membimbing dan mengelola konflik dan membangun jaringan kerja. Indikator ini diukur menggunakan skala likert 5 point.
3. Kepuasan Kerja adalah merupakan sikap tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan atau respons positif atau negatif karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali terhadap pekerjaannya. Indikator yang digunakan meliputi : ganjaran yang pantas, kebijakan kerja, suasana kerja, dan lingkungan kerja. Selanjutnya indikator tersebut diukur menggunakan skala likert 5 point.
4. Semangat Kerja adalah sikap mental dari masing-masing karyawan yang dapat dilihat dari kegairahan dan semangat bekerja serta keamauan karyawan yang tinggi dalam memberikan kontribusi positif dan kemampuan yang dimilikinya pada PT Ratu Oceania Raya Bali. Diukur menggunakan skala likert dengan indikator absensi, kerja sama, kepuasan dan disiplin kerja.

II. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Obyek Penelitian

Tempat dimana penelitian ini dilakukan adalah PT Ratu Oceania Raya Bali. PT Ratu Oceania Raya Bali merupakan salah satu Manning Agency untuk pemberangkatan tenaga kerja

Pariwisata ke Kapal Pesiar. Lokasi ini dipilih karena ditemukan masalah-masalah terkait dengan komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Ratu Oceania Raya Bali.

Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebagai variable bebas dan semangat kerja karyawan sebagai variable tetap pada PT Ratu Oceania Raya Bali.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini seperti; data jumlah karyawan serta data persepsi responden yang diukur dengan menggunakan skala Likert 5 level. Adapun jenis data kualitatif yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah; struktur organisasi dan dokumen lain yang diperlukan.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer, diperoleh secara langsung dari responden, baik dengan melakukan observasi, wawancara, atau menyebarkan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden yang ada pada perusahaan. Data Sekunder, diperoleh dan dihimpun oleh pihak lain sehingga perlu diolah kembali. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, dan informasi lain yang diperlukan dalam penelitian.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan.

Penentuan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu semua populasi diambil sebagai sampel (kecuali direksi). Dengan demikian, dari jumlah karyawan PT. Ratu Oceania Raya Bali sebanyak 46 orang karyawan ditetapkan sebagai sampel. Berdasarkan kondisi tersebut maka pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil semua karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode sebagai berikut.

1. Kuisisioner, teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur kepada responden penelitian berkaitan dengan berbagai variabel yang diteliti.

2. Wawancara, dengan melakukan tanya jawab langsung kepada responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap menyangkut penjelasan lebih lanjut dari kuisioner yang telah dibagikan.
3. Studi Pustaka, yaitu dengan menggunakan literatur – literatur sebagai teori acuan yang relevan dengan pokok permasalahan yang sedang diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah : 1) Analisis Deskriptif yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2010). 2) Uji Validitas dan Reliabilitas, 3) Uji Asumsi Klasik, 4) Uji Regresi Linear Berganda, 5) Uji Hipotesis dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 15.0 for windows

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis korelasi memperlihatkan bahwa Variabel Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja memiliki korelasi atau hubungan ditunjukkan dengan nilai korelasi 0,911 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja dengan Semangat Kerja Karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali. Koefisien Determinasi (D) dari hasil analisis menggunakan program SPSS 15.00 for windows didapatkan angka 0,83 atau 83%. Ini menunjukkan komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, secara simultan memberikan kontribusi naik turunnya semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali sebesar 83% dan 17% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali, dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.00 for windows maka diketahui hasil-hasil sebagai berikut. Hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai constant (a) adalah 0,203 dan koefisien regresi (b1) adalah 0,228, (b2) adalah 0,303 serta (b3) adalah sebesar 0,393 yang menunjukkan tanda positif ditandai dengan nilai koefisien X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai positif dimana hal ini berarti bahwa setiap upaya peningkatan atau setiap adanya sikap Kepemimpinan, Komunikasi yang baik, dan Kepuasan kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali.

Hasil uji signifikansi dan arah pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali menunjukkan bahwa secara

parsial Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja memiliki arah pengaruh yang positif dan signifikan secara statistik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali dimana t hitung yang dihasilkan oleh ketiga variabel lebih besar dari t tabel sehingga semua hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis i yang berarti Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Ratu Oceania Raya Bali.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Ratu Oceania Raya Bali.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Ratu Oceania Raya Bali.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Ratu Oceania Raya Bali.
4. Komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Ratu Oceania Raya Bali. Besarnya kontribusi komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 83%.

B. Saran Saran

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, oleh karena itu disarankan.

1. Pada variabel komunikasi, didapat indikator teguran kepada bawahan memberikan nilai rata-rata terendah, oleh karena itu sebaiknya pimpinan tegas dan jelas dalam menegur bawahan.
2. Pada variabel kepemimpinan didapat indikator pimpinan memberikan arahan/bimbingan bagi bawahannya, oleh karena itu sebaiknya pimpinan lebih peka terhadap kesulitan yang dihadapi bawahan.
3. Pada variabel kepuasan kerja ditemukan indikator pekerjaan mendapatkan kendala atau tantangan dinilai kurang oleh responden, oleh karena itu dibutuhkan kerjasama antar karyawan maupun atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ari Suastika, Komang dan Made Surya Putra. 2012. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja. Diakses dari website <http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3138>. Diunduh tanggal 30 Maret 2017.
- Bambang Tri Cahyono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Jakarta.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*. Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang/.
- Gidion Alfa Diana, Putu dan Made Subudi. 2013. Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja Karyawan pada AUTO 2000 Tabanan. Diakses dari Website Diunduh tanggal 29 Maret 2017.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5732/5588>.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar : Astabrata Bali.
- Heidjarachman, Suad Husnan. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hendriyanto Pramono Dhony. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Dan Penjualan Pt Putra Qomaruzzaman Di Jombang. *Skripsi* pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Airlangga. Diakses dari website <http://repository.unair.ac.id/7361/>. Diunduh tanggal 31 Maret 2017.
- Ida Bagus Gede Udiyana, 2011. *Perilaku Organizational Citizenship*. Paramita. Surabaya. Website : <http://drive.google.com/open?id=Oby7LW4-nEhPIVFhNUddLOPY2TVE>. **Dan researchgate-*idabagusgedeudiyana***.
- Ida Bagus Gede Udiyana dkk., 2015. Gaya Kepemimpinan, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Kerja Karyawan Operasional Pada PT Quantum Sarana Medik Denpasar. *Krisna (Kumpulan Riset Akuntansi)*. Vol. 6 No.1. Hal. 35-45. Website: <http://drive.google.com/open?id=OBy7LW4-nEhPIVXIUNeg5YUd5WW8>.
- Katini Kartono. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan*. Grafindo Persada Jakarta.
- Kartini, Ni Luh. 2015. Kepemimpinan dan Komunikasi Implikasinya Terhadap Semangat Karyawan Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Skripsi* pada Program Studi Manajemen STIMI "Handayani" Denpasar.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mariatni, Ni Putu Sri. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin dan Kinerja Dosen Universitas Warmadewa Denpasar. *Tesis*. Udayana : Magister Manajemen.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Manullang, 1990. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Melayu Hasibuan SP, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mas Agung. Jakarta.
- Moekiyat, 1985. *Manajemen Personalialia*. Alumni. Bandung.
- Nitisemito Alex S., 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paryudi, I Made dan I Komang Ardana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR TISH Sukawati Gianyar. Diakses dari website Diunduh tanggal 12 Maret 2017 .<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6496/5828>.
- Ranupandojo H. dan Suad Husnan, 1990. *Manajemen Personalialia*. Edisi keempat, Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Reksohadiprojo Sukanto dan T. Hani Handoko, 1991. *Organisasai Perusahaan*, Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Saydam Gauzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT Toko Gunung Agung.
- Sekaran. 2006, *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Terjemahan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Wursanto, I.G. 1992. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius.
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.