



PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN ASAHAN

¹Normansyah, ²Rosnaida

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jenderal Ahmad Yani Kisaran Sumatera Utara

ABSTRAK

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor Variabel Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan yaitu 48 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 48 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara Variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan.

Kata Kunci : Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Adanya komunikasi pada sebuah instansi, maka koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik. Menurut Robbins (2002:67). Selain komunikasi, gaya kepemimpinan, juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang positif. Gaya kepemimpinan juga dapat memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi, berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Sebagai pemimpin, seorang manager bertanggung jawab atas lancar tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Beberapa kegiatan yang bersangkutan langsung dengan kepemimpinannya pada semua tahap manajemen: penentuan kebijakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Ada juga kegiatan yang tidak langsung yang berkaitan dengan kepemimpinannya, antara lain memotivasi karyawan. "Effective leadership



means effective communication", (Lingdren, 2001:13).

Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, (2002:224). Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Kegiatan komunikasi dan macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi pegawai. Adanya komunikasi yang terarah dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan merupakan suatu instansi Pemerintahan yang mengurus urusan pertanahan

didaerah Kabupaten Asahan. Di instansi inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola kinerja serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas kinerja.

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan juga merupakan suatu Badan yang bergerak dibidang pelayanan pertanahan yang diberikan kepada masyakat yang berada ditingkat kabupaten dan bertanggung jawab dalam pengawasan dan mengkoordinasi sistem pemilikan maupun yang pengaturan pada bidang pertanahan negara di tingkat kabupaten. Di instansi inilah para pegawai bekerja secara optimal demi ketertiban dalam pengelolaan, pengaturan dan kepemilikan bidang pertanahan di tingkat kabupaten.

Hasil survei awal terhadap 48 pegawai yang ada pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan sudah cukup baik dan lancar didukung oleh sarana komunikasi yang memadai. Namun pada implementasinya ketika kegiatan komunikasi dilakukan baik antara pegawai maupun pimpinan instansi ternyata tidak terlepas dari berbagai hambatan yang muncul.

Hambatan - hambatan komunikasi organisasi yang muncul di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan disebabkan oleh adanya hal-hal yang sifatnya terlalu pribadi. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan yang berkaitan dengan komunikasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.



Menurut Kartono, (2000:39). komunikasi dan gaya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu kurangnya koordinasi yang terjadi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain tentunya juga berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan komunikasi dalam instansi tersebut.

Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena kinerja berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan Organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai (Soegiyono, 2001:23).

Apabila kinerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Dua hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi, agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya, belum lagi adanya indikasi komunikasi yang kurang optimal.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti dari suatu permasalahan yang ada pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan sehingga Penulis mengangkat penelitian ini dengan

judul: "Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan."

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah "Apakah Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan?"

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan.

II. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April hingga Juni 2020. Untuk wilayah Asahan, Badan Pertanahan Nasional Cq Kantor Pertanahan Kabupaten Asahan beralamat di Jalan W.R Supratman No. 6 Kisaran.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan yakni sebanyak 48 Orang. Sedangkan untuk sampel ditarik seluruh dari populasi yaitu sejumlah 48 pegawai tersebut.



Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data di dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer didalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan (*questionare*) kepada pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan yang terpilih sebagai responden dan Wawancara (Interview) kepada pimpinan dari Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang diberikan oleh pihak lain atau berupa suatu dokumen. Data sekunder digunakan di dalam penelitian ini meliputi:

- Sejarah singkat Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan, struktur organisasi, serta uraian tugas dari struktur organisasi tersebut.
- Data dan informasi lain yang dianggap perlu misalnya buku-buku ilmiah, literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan media internet.

Teknik Pengumpulan Data

1. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada responden yang terpilih dalam hal ini para pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan yang terpilih sebagai responden.. Dengan harapan mereka dapat memberi respon atas

daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

2. Wawancara (Interview)

Suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada pimpinan organisasi tempat dilakukannya penelitian yang dalam hal ini adalah Pimpinan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan.

3. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, jurnal, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, maka perlu definisi operasional variabel dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu : Variabel Bebas (*Independent variable*) dan Variabel Terikat (*Dependent variable*). Definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent variable*)

- Komunikasi (X_1), adalah suatu proses pertukaran informasi diantara individu melalui sistem, lambang-lambang bahasa (verbal maupun non-verbal), tanda-tanda dan tingkah laku untuk mengubah sikap seseorang.



- b. Gaya Kepemimpinan (X_2), adalah menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya, dalam setiap keputusan yang diambil selalu berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent variabel*)

Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	28	61
Perempuan	20	39
Total	48	100

Sumber: Data Primer yang diolah penulis, 2020

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah responden penelitian lebih banyak adalah Pegawai laki-laki berjumlah 28 orang atau sebesar 61% dan pegawai perempuan berjumlah 20 orang atau sebesar 39%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 30 tahun	15	31
>30 tahun	33	69
TOTAL	48	100

Sumber: Data Primer yang diolah penulis, 2020

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak berusia >30 tahun sebanyak 33 pegawai yang bekerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan (69%), berusia 20 - 30 tahun, 15 Pegawai yang bekerja pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan (31%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	6	10
D-3	15	35
S-1	25	51
S-2	2	4
TOTAL	48	100

Sumber: Data Primer yang diolah penulis, 2020

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang paling dominan adalah tingkat pendidikan Strata-1 (S1) sebesar 51% yang terdiri dari 25 orang. Karena Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan dalam merekrut Pegawai baru lebih mengutamakan tingkat pendidikan S-1



4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	4	9
1 - 5 tahun	10	21
6 – 10 tahun	14	29
>11 tahun	20	41
TOTAL	48	100

Sumber: Data Primer yang diolah penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa lama bekerja berkisar antara <1 tahun sebesar 9% terdiri dari 4 orang, 1-5 tahun sebesar 21% terdiri dari 10 orang, dan 6-10 tahun sebesar 29% terdiri dari 14 orang, serta >11 tahun sebesar 41% terdiri dari 20 orang.

Distribusi Jawaban Responden.

1. Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Komunikasi (X₁)

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Komunikasi

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pernyataan												
1	0	0	3	3,75	9	13,75	22	52,5	14	30	48	100
2	0	0	1	1,25	4	3,75	31	62,5	12	32,5	48	100
3	0	0	3	2,5	7	6,25	25	56,25	13	35	48	100
4	0	0	2	2,5	2	2,5	28	53,75	16	40	48	100
5	0	0	0	0	2	2,5	19	38,75	27	58,75	48	100

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Data Diolah 2020)

- a. Pada pertanyaan 1 (Apakah dengan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik), sebagian responden yang sangat tidak setuju tidak ada, Tidak setuju sebesar 3 responden, Kurang setuju sebesar 9 responden, Setuju sebesar 22 responden, dan Sangat setuju sebesar 14 responden.
- b. Pada pertanyaan 2 (Apakah Komunikasi yang baik sesama pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden yang menyatakan tidak setuju, 4 responden yang menyatakan kurang setuju, 31 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden yang menyatakan Sangat setuju.
- c. Pada pertanyaan 3 (Apakah Saya mampu memahami komunikasi antar pegawai dengan pimpinan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden yang menyatakan tidak setuju, 7 responden yang menyatakan kurang setuju, 25 responden yang menyatakan setuju dan 13 responden yang menyatakan sangat setuju.
- d. Pada pertanyaan 4 (Apakah perlu saya menyampaikan informasi kepada pegawai



dengan baik dan dapat dipahami), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden yang menyatakan tidak setuju, 2 responden yang menyatakan kurang setuju, 28 responden yang menyatakan setuju dan 16 responden yang menyatakan sangat setuju.

- e. Pada pertanyaan 5 (Apakah Tingkat kinerja saya memuaskan karena saya memiliki

komunikasi yang baik), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 2 responden yang menyatakan kurang setuju, 19 responden yang menyatakan setuju dan 27 responden yang menyatakan sangat setuju.

2. Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan

Tanggapan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	26	56,25	22	43,75	48	100
2	0	0	0	0	0	0	30	63,75	18	36,25	48	100
3	0	0	0	0	0	0	31	66,25	17	33,75	48	100
4	0	0	0	0	0	0	29	61,25	19	38,75	48	100
5	0	0	0	0	0	0	17	32,5	31	67,5	48	100

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Data Diolah 2020)

- a. Pada pertanyaan 1 (Apakah Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha pencapaian tujuan), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, 26 responden yang menyatakan setuju dan 22 responden yang menyatakan sangat setuju.
- b. Pada pertanyaan 2 (Apakah Pimpinan memberikan bimbingan saat mengerjakan tugas), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, 30 responden yang menyatakan setuju dan 18 responden yang menyatakan sangat setuju.
- c. Pada pertanyaan 3 (Apakah Pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap para anggotanya dalam menyelesaikan

tugas), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, 31 responden yang menyatakan setuju dan 17 responden yang menyatakan sangat setuju.

- d. Pada pertanyaan 4 (Apakah Hubungan antara pimpinan dan anggotanya telah menunjukkan suatu hubungan yang harmonis), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, 29 responden yang menyatakan setuju dan 19 responden yang menyatakan sangat setuju.
- e. Pada pertanyaan 5 (Apakah Pimpinan selalu menghargai hasil kerja para pegawainya), tidak ada responden yang menyatakan



sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju, 17 responden yang menyatakan setuju dan 31 responden yang menyatakan sangat setuju.

Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS 15.0 dengan kriteria :

1. Jika r alpha positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka dinyatakan reliabel.
2. Jika r alpha positif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka dinyatakan tidak reliabel

Tabel 7. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	15

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Data Diolah, 2020)

Pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai r_{alpha} sebesar 0,853 dan

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-16.687	2,995		-5,571	,000
	Komunikasi	,515	,049	,708	10,506	,000
	Gaya Kepemimpinan	,651	,087	,504	7,477	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (2020)

Hasil uji regresi menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = -16,687 + 0,515 X_1 + 0,651X_2 + e$$

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, yang dilakukan penulis maka dapat diambil kesimpulan adalah :

1. Variabel Komunikasi merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi

r_{tabel} sebesar 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai r_{alpha} positif dan lebih besar dari r_{tabel} ($0,853 > 0,361$) maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil Uji Hipotesis dengan Metode Regresi Linier Berganda

1. Hasil Uji Regresi

Metode ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel *independent* (Variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan) dan variabel *dependent* (Kinerja Pegawai) akan menggunakan *multiple regression analysis*. Seluruh variabel akan dimasukkan kedalam analisis untuk mengetahui apakah variabel *dependent* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*.

terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan yaitu sebesar 10,506. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi jika dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan yaitu sebesar 7,477.



2. Variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji serempak (Uji-F), dimana nilai F_{hitung} sebesar 73,666 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,115 pada tingkat signifikansi 5 %.
 3. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 64,8 %, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan. sedangkan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain diluar penelitian ini.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hidjrachman, dan Suad Husnan. 2002. Managing Organizational Behavior. Jakarta : Salemba Empat.
- Kartini, Kartono. 2003. Pimpinan dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Rajagrafindo Parsada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta : Erlangga.
- Landgren, Henry Clay. 2001. Effective Leadership in Human Communication. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Malthis, R.L, Jakson, J.H. 2002. Human Resources Management (terjemahan Diana Angelica). Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad. 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Robbin, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi. Edisi ke 12 Jilid 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Administrasi Edisi 11. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Suprpto, Tommy M.S. 2011. Pengantar Ilmu Komunikasi. Yogyakarta : CAPS.
- Stoner, James A.F. 2003. Management. Jakarta : Salemba Empat.
- Widjaya, Kusuma. 2000. Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi Pertama. Yogyakarta : UGM.
- Winardi. 2003. Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.



*Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan ke-4 Tahun 2020
Tema : "Sinergi Hasil Penelitian Dalam Menghasilkan Inovasi Di Era Revolusi 4.0"
Kisaran, 19 September 2020*

- Wiryanto. 2004. Komunikasi Masa.
Bandung : PT. Remaja
Rosdakarya.
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2004.
Manajemen Sumberdaya
Manusia. Malang : UMM
Press.