

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI CV. SARANA KARYA SUKOHARJO  
DENGAN KESEJAHTERAAN SEBAGAI  
VARIABEL MODERASI**

**LEADERSHIP AND COMMUNICATION OF INFLUENCE  
EMPLOYEE PERFORMANCE CV. SARANA KARYA SUKOHARJO  
WITH WELFARE AS VARIABLE MODERATION**

**Agrona Brajahadi Nuswantoro, SL. Triyaningsih dan Ernawati**

**Fakultas Ekonomi UNISRI Surakarta**

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. CV. Sarana Karya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang mebel, kontraktor bangunan dll, harus mampu melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan: (1) apakah ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di CV. Sarana Karya? (2) apakah variabel kesejahteraan memoderasi pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di CV. Sarana Karya? Tujuan penelitian untuk : (1) menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di CV. Sarana Karya (2) menganalisis pemoderasian variabel kesejahteraan pada kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di CV. Sarana Karya. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di CV. Sarana Karya yang berjumlah 97 orang. Data dikumpulkan melalui kuisioner, kemudian dianalisis dengan Regresi Linier Berganda, Uji-T, Uji-F, adjusted R<sup>2</sup> dan regresi moderasi. Hasil penelitian ini adalah : (1) hasil analisis persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 6,441 + 0,312X_1 + 0,252X_2 + 0,257X_3$  sehingga dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai CV. Sarana Karya (2) hasil analisis uji-t menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sarana Karya, sedangkan kepemimpinan dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Sarana Karya (3) nilai t-hitung variabel kepemimpinan lebih besar dibanding variabel komunikasi dan kesejahteraan, berarti pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai CV. Sarana Karya adalah dominan dibanding pengaruh komunikasi dan kesejahteraan (4) hasil analisis uji-F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Sarana Karya (5) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan sekitar 37% variasi variabel dependen (kinerja) mampu dijelaskan oleh variasi himpunan variabel independen (kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan). Sedangkan 63% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini (6) hasil analisis variabel moderasi (kesejahteraan) tidak memoderasi variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai CV. Sarana Karya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan dan kinerja.

## ABSTRACTS

*The success of an organization in achieving its goals depends on the performance of the human resources involved. CV. Sarana Karya as one company engaged in furniture, building contractors, etc., must be able to identify the factors that affect employee performance. The problems are: (1) whether there was a significant effect of kepemimpinan, communication, welfare on the performance of employees in the CV. Sarana Karya ? (2) whether the welfare variables moderating influence of leadership and communication on the performance of employees in the CV. The ingredients work? The purpose of this study was to: (1) analyze the significance kepemimpinan influence, communication, welfare on the performance of employees in the CV. Sarana Karya (2) analyze the welfare pemoderasian variables on leadership and communication on the performance of employees in the CV. Sarana Karya. In this study population used is all employees in the CV. Sarana Karya totaling 97 people. Data were collected through questionnaires, then analyzed by Multiple Linear Regression, T-test, F-test, regression adjusted  $R^2$  and moderation. The results of this study are: (1) the results of multiple regression analysis equation is  $Y = 6.441 + 0.312 X_1 + 0.252 X_2 + 0.257 X_3$  so it can be used to predict the effect of variable leadership, communication and welfare of the employee performance CV. Sarana Karya (2) the results of t-test analysis indicates that communication has no significant effect on employee performance CV. Sarana Karya while leadership and employee well-being affects the performance of CV. Sarana Karya (3) t-value of the variable count is greater than the variable leadership communication and well-being, the effect of communication on employee performance CV. Sarana Karya is the dominant means of communication and influence than welfare (4) F-test analysis showed that the variables of leadership, communication and welfare of a significant effect on employee performance CV. Sarana Karya (5) the coefficient of determination ( $R^2$ ) showed approximately 37% variation in the dependent variable (performance) can be explained by variations in the set of independent variables (leadership, communication, welfare). While 63% is explained by other variables outside the model of this study (6) the results of the analysis of moderating variables (welfare) not moderate leadership and communication variables on employee performance CV. Sarana Karya.*

*Keywords: Leadership, communication, welfare and performance.*

### PENDAHULUAN

CV. Sarana Karya, adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor bangunan, mebel, konsultan pertanian (LPI), entertainment, Payment Point Online Bank (PPOB), sub distributor gas LPG, komputer, chloting, counter, percetakan dan perdagangan umum, berawal dari satu macam bidang berkembang dan bergerak di bidang

lainnya. Sejak berdiri pada tahun 1990 yang merupakan perusahaan keluarga sampai sekarang CV. Sarana Karya, telah memiliki pegawai yang berjumlah 97 orang.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai antara lain kesejahteraan, komunikasi, kepemimpinan, sistem organisasi, iklim organisasi, beban tugas, kepuasan kerja, motivasi, budaya kerja

dan lain sebagainya. Dan berbagai faktor yang berpengaruh tersebut, dalam penelitian ini hanya diarahkan pada faktor kepemimpinan, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di lingkungan CV. Sarana Karya.

Kinerja pegawai di lingkungan CV. Sarana Karya sangat dipengaruhi gaya dan cara kepemimpinan karena beberapa kegiatan kepemimpinan akan bersangkutan langsung pada semua tahap manajemen yakni: penentuan kebijakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan bahkan pada pengawasan dan penilaian terhadap kinerja mereka. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu keberhasilan dalam pencapaian suatu tujuan melalui usaha memberdayakan pegawai pada instansi ini tidak terlepas dan kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan.

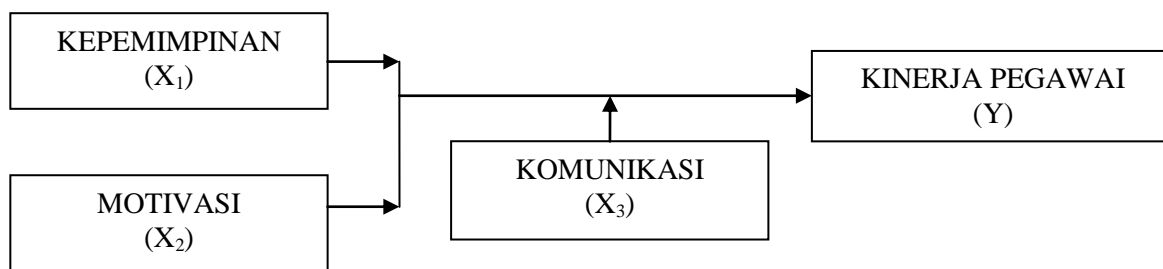
Di lingkungan CV. Sarana Karya, yang mana kompleksitas pekerjaannya sangat tinggi, dengan sumber daya manusia yang memiliki status serta latar belakang pendidikan berbeda, maka penerapan komunikasi yang baik sangat penting sekali terutama dalam koordinasi pelaksanaan tugas sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah ikut memberikan andil yang luar biasa demi keberhasilan tujuan organisasi. Komunikasi yang dimaksudkan adalah pemindahan

pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dan seseorang ke orang lain.

Hal lain yang tidak kalah penting dan mesti diperhatikan adalah kesejahteraan, karena hal tersebut akan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja mereka. Secara harfiah kesejahteraan adalah suatu keadaan / kondisi yang terdapat rasa aman, tenteram, makmur yang dirasakan oleh seseorang. Merupakan suatu rahasia umum bahwa gaji yang diterima oleh pegawai dirasakan belum mencukupi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Kesejahteraan pegawai di suatu instansi, tidak terlepas dan kebijakan yang dibuat oleh pimpinan. Melalui peningkatan kesejahteraan yang layak, maka diharapkan hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan adalah dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dan instansi atas kontribusi pegawai merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf kesejahteraan mereka. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai diantara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Kerangka pemikiran secara sistematis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



GAMBAR  
KERANGKA PEMIKIRAN

Keterangan:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan komunikasi
2. Variabel moderating dalam penelitian ini adalah kesejahteraan.
3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di CV. Sarana Karya yang berjumlah 97 orang. Data dikumpulkan melalui kuisioner, kemudian dianalisis dengan Regresi Linier Berganda, Uji-T, Uji-F, Adjusted R<sup>2</sup> dan Regresi Moderasi.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil semua sebagai sampel. Sehingga metode penentuan sampelnya adalah sensus atau *total sampling*. Adapun deskripsi dari penelitian ini adalah :

1. Deskripsikan berdasarkan jenis kelamin, dari 97 orang karyawan CV. Sarana Karya yang dijadikan responden, 84 orang diantaranya adalah laki-laki sedangkan 13 orang sisanya adalah perempuan.
2. Deskripsikan berdasarkan umur, sebagian besar responden berumur antara 21 – 30 tahun.
3. Deskripsikan berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan sekolah lanjutan pertama yaitu sebesar 64 orang.
4. Deskripsikan berdasarkan

domisili, sebagian besar responden bertempat tinggal di wilayah Kabupaten Sukoharjo yaitu sebesar 77 orang.

### B. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan alat uji korelasi Pearson. Dan hasil uji validasi dari seluruh item pernyataan kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan dan kinerja semuanya adalah valid. (Sebuah item pernyataan dinyatakan valid jika hasil perhitungan korelasi Pearson menghasilkan  $P\text{ Value} \leq 0,05$ ) (Imam Ghozali ; 2005: 133).

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah uji validitas instrumen dilakukan berikutnya melakukan uji reliabilitasnya. Teknik uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil bahwa seluruh uji

**C. Teknik Analisis Data**

• Uji Multikolinearitas

a. Uji Asumsi Klasik

**TABEL 1 : HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,441	3,519		1,830	,070		
	Kepemimpinan	,312	,101	,309	3,080	,003	,652	1,533
	Komunikasi	,252	,134	,203	1,882	,063	,568	1,760
	Kesejahteraan	,257	,102	,246	2,511	,014	,687	1,456

a. Dependent Variable: Kinerja

Model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

• Uji Autokorelasi

**TABEL 2 : HASIL UJI AUTOKORELASI**

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,1898175
Cases < Test Value	48
Cases >= Test Value	49
Total Cases	97
Number of Runs	45
Z	-,918
Asymp. Sig. (2-tailed)	,359

a. Median

Tidak terjadi autokorelasi.

• Uji Heteroskedastisitas

**TABEL 3 : HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,482	2,226		1,564	,121
	Kepemimpinan	-9,83E-02	,064	-,194	-1,533	,129
	Komunikasi	6,280E-02	,085	,101	,743	,459
	Kesejahteraan	1,061E-02	,065	,020	,164	,870

a. Dependent Variable: ABSRES\_1

Tidak terjadi heteroskedastisitas.

• Uji Normalitas

**TABEL 4 : HASIL UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56377172
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,052
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,676
Asymp. Sig. (2-tailed)		,751

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Residual dari model regresi mempunyai distribusi normal, sehingga lolos uji normalitas.

b. Analisis Regresi

Analisis regresi moderasi dalam penelitian ini dinyatakan dalam dua persamaan berikut:

$$\begin{aligned} \text{Persamaan I} & : Y = a + b_1ZX_1 + b_2ZX_3 + b_3 | ZX_1 - ZX_3 | + e \\ \text{Persamaan II} & : Y = a + b_1ZX_2 + b_2ZX_3 + b_3 | ZX_2 - ZX_3 | + e \end{aligned}$$

Berdasarkan hal itu, agar seluruh tujuan tercapai dilakukan tiga tahapan analisis sebagai berikut:

- a. Tahap 1 : Dilakukan dengan membentuk model regresi pertama dengan memasukkan variabel

kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan kesejahteraan ( $X_3$ ) sebagai prediktor kinerja ( $Y$ ) yang dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui hasilnya sebagai berikut:

**TABEL 5 :HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,441	3,519		1,830	,070
	Kepemimpinan	,312	,101	,309	3,080	,003
	Komunikasi	,252	,134	,203	1,882	,063
	Kesejahteraan	,257	,102	,246	2,511	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui

persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,441 + 0,312X_1 + 0,252X_2 + 0,257X_3$$

- 1) Uji signifikansi variabel kepemimpinan :  
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara statistik menunjukkan keadaan yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 3,080 dengan nilai probabilitas 0,003 yang lebih kecil dari 0,05.
- 2) Uji signifikansi variabel komunikasi  
Pengaruh komunikasi terhadap kinerja secara statistik menunjukkan keadaan yang tidak signifikan. Hal itu ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 1,882 dengan nilai

probabilitas 0,063 yang lebih besar dari 0,05

- 3) Uji signifikansi variabel kesejahteraan  
Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja secara statistik menunjukkan keadaan yang signifikan. Hal itu ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 2,511 dengan nilai probabilitas 0,014 yang lebih kecil dari 0,05.
- 4) Uji F (Uji Kelayakan Model)  
Uji kelayakan model dengan uji F dilakukan untuk menguji ketepatan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji F ditampilkan dalam tabel 20 berikut ini.

**TABEL 6 : HASIL UJI F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772,879	3	257,626	19,651	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1219,245	93	13,110		
	Total	1992,124	96			

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Model tepat dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja. Hal itu

ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 19,651 dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

5). Koefisien Determinasi

Besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**TABEL 7 : NILAI KOEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 <sup>a</sup>	,388	,368	3,62080

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Kepemimpinan, Komunikasi

Besarnya sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), dan kesejahteraan ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 37%. Sedangkan sisanya sebesar 63%, dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

- b. Tahap 2 : Dilakukan dengan membentuk model regresi kedua dengan memasukkan variabel kesejahteraan ( $X_3$ ) sebagai variabel yang memoderasi pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) yang dinyatakan dengan persamaan regresi moderasi I:

$$Y = a + b_1ZX_1 + b_2ZX_3 + b_3 | ZX_1-ZX_3 | + e$$

**TABEL 8 :HASIL ANALISIS REGRESI MODERASI I**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,909	,594		53,709	,000
	ABSZ1_Z3	,681	,569	,102	1,197	,234
	Zscore: Kepemimpinan	1,891	,422	,415	4,481	,000
	Zscore: Kesejahteraan	1,503	,416	,330	3,610	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Kesejahteraan tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- c. Tahap 3 : Dilakukan dengan membentuk model regresi ketiga dengan memasukkan variabel kesejahteraan ( $X_3$ ) sebagai variabel yang memoderasi pengaruh komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) yang dinyatakan dengan persamaan regresi moderasi II:

$$Y = a + b_1ZX_2 + b_2ZX_3 + b_3 | ZX_2-ZX_3 | + e$$



**TABEL 9 :HASIL ANALISIS REGRESI MODERASI II**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,719	,580		54,653	,000
	ABSZ2_Z3	1,045	,615	,147	1,698	,093
	Zscore: Komunikasi	1,689	,457	,371	3,696	,000
	Zscore: Kesejahteraan	1,452	,457	,319	3,180	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Kesejahteraan tidak memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis

- a. Hipotesis 1: Terbukti kebenarannya  
Nilai t hitung 3,080 dengan nilai probabilitas  $0,003 <$  dari 0,05.
- b. Hipotesis 2 : Terbukti kebenarannya  
Nilai t hitung 1,882 dengan nilai probabilitas  $0,063 >$  dari 0,05.
- c. Hipotesis 3 : Terbukti kebenarannya  
Nilai t hitung 2,511 dengan nilai probabilitas  $0,014 <$  dari 0,05.
- d. Hipotesis 4 : Tidak terbukti kebenarannya  
Nilai t hitung 1,197 dengan nilai probabilitas  $0,234 >$  dari 0,05.  
Kesejahteraan tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Sarana Karya.
- e. Hipotesis 5 : Tidak terbukti kebenarannya  
Nilai t hitung 1,698 dengan nilai probabilitas  $0,093 >$  dari 0,05.  
Kesejahteraan tidak memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan di CV. Sarana Karya antara lain adalah sebagai berikut : 1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja 2. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja 3. Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja 4. Kesejahteraan tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja 5. Kesejahteraan tidak memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV. Sarana Karya, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut : Hendaknya Manajemen dalam menjaga gaya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan agar karyawan dapat memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Agar karyawan dapat memperoleh pemahaman yang menyeluruh dan jelas dalam bekerja, manajemen perlu memperbaiki komunikasi terhadap para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Cetakan Keenam, Remaja Rosdakarya.
- Dani Vardiansyah. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi : Pendekatan Taksonomi Konseptual*. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Dubrin, Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Jakarta, Prenada Media.
- Harbani Pasolong, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung, Alfabeta.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Jogiyanto, HM. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi 2004/2005, Cetakan pertama. Yogyakarta, BPFE.
- Mudrajad Kuncoro. 2004. *Metode Kuantitatif*. Edisi kedua. Yogyakarta, UPP AMP YKPN.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, Surabaya, Citra Media.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi pertama, Cetakan kedua. Yogyakarta. BPFE.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Sutarno. 2006. *Modul Metode Kuantitatif Bisnis Program MM Unistri*. Surakarta, UNISRI.
- Thoyib Armanu, 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep*, Malang, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Bhumi Aksara, Jakarta. Tommy Suprpta. 2006. *Pengantar Teori Komunikasi*. Yogyakarta, Media Pressindo,.