

# **PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT MOBIL NASIONAL INTIM DI DENPASAR**

Oleh :

**I Wayan Ardika**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Denpasar  
e-mail : dodoardika@yahoo.com

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompensasi finansial secara parsial terhadap semangat kerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompensasi finansial secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Mobil Nasional Intim Denpasar. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis uji-t ( $t_{tes}$ ). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap semangat kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 6,635$  sig 0,00 dan  $t$  tabel 1,66980 pada tingkat signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap semangat kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 13,017$  sig 0,00 dengan nilai  $t$  tabel = 1,66980 pada tingkat signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar dengan nilai  $F_{hitung} = 127,88$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 3,15$ , maka ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata kunci** : Komunikasi, Kompensasi Finansial, Semangat Kerja

## **ABSTRACT**

This study aims to find out the effect of communication and financial compensation partially toward employee work spirit and to find out the effect of communication and financial compensation simultaneously toward employee work spirit at Pt, Mobil Nasional Intim Denpasar, data source has been applied was primary and secondary. Data collection by using observation, literature and questioner. data analysis technique has been applied that are multiple regression analysis, determination analysis t test. The results shows there is positive and significant between communication toward work spirit with value t count 6,635 sig 0,00 and t table 1,66980 at level of signifiacncy 5% so that  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted, there is posiiive and significant between financial compensation toward work spirit with value of t count is 13,017 sig 0,000 with value of t table 1,66980 at level of signifiacncy 5% so that  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted, there is significant effect simultaneously between communication and financial compensation toward work spirit at PT. Mobil Nasional Intim at Denpasar with Fcount is 127,88 compared that Ftable 3,15, hence Fcount bigger than Ftable and Fcount reside at rejected area ho, therefore  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted.

**Keywords**: Communication, financial compensation, work spirit.

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini globalisasi disamartikan dengan kemajuan, kemakmuran dan moderisasi ekonomi. Globalisasi terkait erat dengan investasi dan alih teknologi. Perkembangan dunia industry dalam era globalisasi, dirasakan semakin maju dengan pesat yang dipengaruhi adanya perubahan teknologi transportasi, informasi dan proses produksi mengakibatkan persaingan pasar semakin meningkat, daur hidup produk semakin pendek serta aplikasi computer dalam berbagai aspek bisnis semakin luas.

Setiap perusahaan dalam segala jenis usahanya yang didirikan baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil mempunyai tujuan yang bermacam-macam. Tujuan perusahaan dibedakaan menjadi tujuan pendek dan jangka panjang. Adapun tujuan jangka pendek perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, sedangkan tujuan jangka panjangnya adalah untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan itu sendiri. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan yang dimaksud sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan, meliputi fungsi personalia, produksi, pemasaran, keuangan dan akuntansi. Selain itu, juga tergantung kepada kemampuan pimpinan untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut, sehingga aktifitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Sebagai tempat penelitian adalah PT. Mobil Nasional Intim merupakan perusahaan *authorized dealer* yang sering disebut dengan PT. Mobnas Intim. PT Mobil Nasional Intim mendistribusikan merek KIA. PT. Mobil Nasional Intim menjadi salah satu dealer yang mampu menempatkan diri sebagai satu pemimpin merek diluar produksi Jepang, selain memasarkan produk (*sales*) PT. Mobil

Nasional Intim melayani perawatan berkala, *overhaull, tune up, body repair* dan penjualan suku cadang (*spare parts*). Jumlah karyawan perusahaan PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar sampai saat ini adalah 64 orang dengan 1 orang direktur sebagai pemimpin perusahaan.

Membahas komunikasi tidaklah mudah apalagi menerapkannya, disebabkan situasi dan kondisi masing-masing individu yang beraneka ragam sehingga tidak jarang ditemukan masalah yang berhubungan dengan komunikasi. Dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk mencapai sasaran yang jauh tempatnya atau banyak jumlahnya (Stephen P. Robbins, 2003:310). Adanya komunikasi yang baik sangat menentukan semangat kerja karyawan .

Menyadari betapa pentingnya peranan tenaga manusia dalam organisasi dan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja dan menggunakan skill atau keahlian secara maksimal. Salah satu cara pemberian motivasi dalam bentuk perangsang berupa kompensasi financial sebagai balas jasa dan perlakuan yang mereka dapatkan, sebab setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi tidak lepas dari motif keuntungan berupa uang.

Kompensasi financial bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan berupa uang pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi financial yang diberikan pada para pekerja terdiri dari gaji atau upah yang dibayar secara tepat berdasarkan tenggang waktu yang tepat dan pemberian bagi

keuntungan/ manfaat lainnya bagi pekerja di luar gaji dan upah tetap berupa uang (H. Hadari Nawawi, 2003:317).

Kewajaran kompensasi financial dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum artinya kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimum setiap karyawan melalui pekerjaan dari mana mereka memperoleh penghasilan. Kompensasi financial yang adil dan segaris dengan harapan karyawan cenderung lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja-pekerja nampaknya merasa senang , optimis mengenai kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai semangat tinggi. Apabila mereka Nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat kerja yang rendah atau tidak baik. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti : kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban (Alex. S. Nitisemito, 2003:132)

Sehingga berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang komunikasi dan kompensasi finansial, karena dengan adanya komunikasi dan kompensasi finansial dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Variabel bebas yang pertama yaitu komunikasi adalah sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi Komaruddin (2009:60). Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi diperlukan adanya hubungan yang harmonis

antara sesama rekan kerja maupun bersama pimpinannya demi tercapai tujuan perusahaan baik hubungan vertikal maupun hubungan horizontal. Hubungan vertikal merupakan hubungan komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan kurang terjadinya konflik di dalam suatu perusahaan tersebut, sedangkan hubungan horizontal merupakan hubungan komunikasi yang terjadi antara bawahan dengan bawahan atau karyawan satu dengan yang lain.

Variabel bebas yang kedua yaitu kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, (Umar, 2014:181). Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan (Tohardi, 2012:182). Kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang. Disamping uang dan materiil, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya. Pada umumnya fasilitas yang yang disediakan perusahaan berupa fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, makan siang dan fasilitas komunikasi.

Variabel ketiga yaitu semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerjasama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Dengan meningkatnya semangat kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi begitu juga absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan akan diperkecil (Gorda, 2004 :42).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komunikasi dan kompensasi finansial secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar ? Bagaimana pengaruh komunikasi dan kompensasi finansial secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar ?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Barat No 425 Denpasar. Obyek penelitian ini adalah persepsi karyawan PT Mobil Nasional Intim di Denpasar mengenai komunikasi dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian pada PT Mobil Nasional Intim di Denpasar menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1(satu) variabel terikat yaitu: variabel terikat yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Semangat Kerja (Y). Variabel bebas, yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah komunikasi ( $X_1$ ), dan kompensasi finansial ( $X_2$ ). Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 23,

dengan langkah-langkah analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), analisis uji t (uji parsial) dan analisis uji F (uji simultan).

## HASIL DAN PENELITIAN

Pengaruh variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ), kompensasi finansial ( $X_2$ ) dan variabel terikat semangat kerja ( $Y$ ) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12,474	1,628		7,662	0,000
Komunikasi	0,347	0,052	0,379	6,635	0,000
Kompensasi finansial	0,508	0,039	0,744	13,017	0,000
R	= 0,897				
$R^2$	= 0,805				
$F_{hitung}$	= 127,88				
Sig $F_{hitung}$	= 0,000				

Sumber: Data diolah, 2017

Dari hasil analisis regresi pada tabel 5 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,474 + 0,347X_1 + 0,508X_2.$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh komunikasi ( $X_1$ ), kompensasi finansial ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) yaitu sebagai berikut:

- $a = 12,474$  berarti apabila komunikasi ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya semangat kerja ( $Y$ ) adalah 12,474.
- $b_1 = 0,347$  berarti apabila komunikasi ( $X_1$ ) dinaikkan satu satuan (1) dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) tidak berubah maka semangat kerja ( $Y$ ) naik sebesar 0,347 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar.
- $b_2 = 0,508$  berarti apabila kompensasi finansial ( $X_2$ ) dinaikkan satu satuan (1) dan komunikasi ( $X_1$ ) tidak berubah maka semangat kerja ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,508 satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi finansial dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar.

### **Analisis Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komunikasi ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar, maka digunakan analisis determinasi berganda. Pada rekapitulasi hasil SPSS pada tabel 5.14 besarnya determinasi ( $R^2=0,805$ ) ini berarti variasi hubungan komunikasi dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### **Uji F (F-test)**

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ), dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat semangat



kerja karyawan (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji-F ( $F_{\text{-test}}$ ) dengan nilai  $F_{\text{hitung}} = 127,88$  dibandingkan dengan nilai  $F_{\text{tabel}} = 3,15$ , maka ternyata nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$ , dan  $F_{\text{hitung}}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan komunikasi ( $X_1$ ), dan kompensasi finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar. Sehingga hipotesis teruji kebenarannya atau diterima.

### **Uji T-test**

#### **1) Pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS, hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}} = 6,635$  sig 0,00 dan  $t_{\text{tabel}} = 1,66980$  pada tingkat signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kompensasi finansial ( $X_2$ ) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, maka komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

#### **2) Pengaruh kompensasi finansial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS, hasil penelitian menunjukkan nilai  $t_{\text{hitung}} = 13,017$  sig 0,00 dengan nilai  $t_{\text{tabel}} = 1,66980$  pada tingkat signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan komunikasi ( $X_1$ ) konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, kompensasi finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya ( $H_0$  ditolak).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan**

Berdasar pengujian secara empirik didapat nilai t hitung sebesar 6,635 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap semangat kerja pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar. Dalam hal ini peranan komunikasi sangat diperlukan agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya komunikasi baik komunikasi antara karyawan dengan atasan, karyawan dengan karyawan dapat terjalin dengan baik dan terdapat rasa saling memerlukan satu dengan yang lain, "Terciptanya hubungan yang harmonis bukan saja dapat menambah semangat kerja karyawan tetapi juga akan meningkatkan efisiensi" (Nitisemito, 2000 : 161).

### **Pengaruh Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian secara empirik didapat nilai t hitung sebesar 13,017 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap semangat kerja pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar. Pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri, sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja

apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada pegawainya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, insentif, dan asuransi, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan kata lain, pemberian kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan kerja para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan sebagai berikut terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap semangat kerja pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar dengan nilai  $t_{hitung} = 6,635$  sig 0,00 dan  $t_{tabel} = 1,66980$  pada tingkat signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap semangat kerja pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar dengan nilai  $t_{hitung} = 13,017$  sig 0,00 dengan nilai  $t_{tabel} = 1,66980$  pada tingkat signifikansi 5% sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja pada PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar dengan nilai  $F_{hitung} = 127,88$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 3,15$ , maka ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari

nilai  $F_{tabel}$ , dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan kepada manajemen PT. Mobil Nasional Intim di Denpasar, sekiranya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sebagai berikut: diharapkan karyawan dapat memperbaiki kualitas komunikasi kearah vertikal dan horisontal. Pimpinan agar mempertimbangkan nilai kompensasi finansial sesuai dengan peningkatan biaya hidup karyawan pada saat kondisi finansial perusahaan mendapatkan profit yang tinggi. Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas yang mempengaruhi semangat kerja.

## REFERENSI

- Ahmad Tohardi, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Arya Putra Dharmawan dan Sudharma. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Leo Silver Batuyang Gianyar*.
- Dewi Lestari. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan KJKS BMT Tumang Boyolali*.
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Denpasar*. Penerbit Astabrata Bali.
- H. Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Cetakan Pertama. Penerbit UGM.
- Handoko Hani T. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Edisi2, Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Heidjarachman, 2003. *Manajemen Personalialia: Yogyakarta*. Penerbit BPFE
- Husein Umar, (2014). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Edisi Revisi. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Komaruddin, (2009), *Manajemen Kantor, Teori dan Praktek*, Penerbit Trigenda Karya, Bandung.
- Martono. Meladena Azka, S. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa SE Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal*.
- Nitisemito Alex S. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Cetakan Kesembilan. Edisi Ketiga. Penerbit Ghalia Indonesia.

- Riduwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistik untuk penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jackson. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta*. Edisi Keenam . Jilid 2. Penerbit Erlangga.
- Sedarmayati. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Jakarta*. Edisi Revisi. Penerbit Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Jilid 1. Penerbit PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno Hadi. 2001. *Metodologi Research untuk Penulis, Skripsi, Thesis dan Disertasi, Jilid Tiga*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Penerbit. PT. Rajagrafindo Persada.