

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRK Lhokseumawe

Abstract: *The study the influence of leadership style, communication, and motivation on the performance of civil servants of the secretariat of the Lhokseumawe City Regional People's Representative Council (DPRK). This study used primary data obtained by distributing questionnaires to 60 respondents selected using the Census Sampling technique. The data analysis method used was multiple linear regression with the help of SPSS. The results indicated that Leadership (X_1) partially positively and significantly affected Performance (Y) in civil servants at the secretariat of DPRK Lhokseumawe. It indicated that good employee leadership can foster performance in communication. Communication (X_2) has a positive and significant effect on performance (Y) in civil servants at the secretariat of DPRK Lhokseumawe, and Motivation (X_3) had a positive and significant effect on Performance (Y) in civil servants at the secretariat of DPRK Lhokseumawe. Simultaneously, Leadership Style (X_1), Communication (X_2), and Motivation (X_3) had a positive and significant influence on performance (Y) in civil servants at the secretariat of DPRK Lhokseumawe.*

Keywords : *Leadership, Communication, Motivation, Performance.*

Yusril Riza Mahendra¹
Sullaida², **Azhar**³
Nurmala⁴
¹ *Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis/Universitas
Malikussaleh*
^{2,3,4} *Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis/Universitas*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam berorganisasi dengan kata lain fokus utama dari ilmu manajemen sumber daya manusia adalah mengkaji karakteristik dan segala seluk beluk manusia dalam berorganisasi, dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana manajemen mengatur terhadap tenaga kerja atau pegawai dalam berorganisasi.

Hal ini jelas menuntut adanya peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi. Upaya yang dilakukan adalah menciptakan kehidupan organisasi yang kondusif di mana satu di antara elemennya adalah kinerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat mempengaruhi oleh beberapa faktor seperti Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Kartono (2018) indikator Gaya Kepemimpinan terdiri dari:

1. Sifat: Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri – ciri di dalamnya.
2. Kebiasaan: Kebiasaan memegang memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala Tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Tempramen: Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.
4. Watak: Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).
5. Kepribadian: Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan

6. oleh sifat – sifat atau karakteristik yang dimilikinya.

Indikator Komunikasi

Menurut Suranto (2010) indikator Komunikasi yang efektif, terdiri sebagai berikut:

1. Pemahaman: Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana oleh komunikator.
2. Kesenangan: Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.
3. Pengaruh Pada Sikap: Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.
4. Hubungan Semakin Baik: Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.
5. Tindakan: kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan Tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010) indikator motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu terdiri dari:

1. Dorongan Mencapai Tujuan: seseorang yang mempunyai kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu Perusahaan atau instansi.
2. Semangat Kerja: Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut membuktikan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan Kreatifitas: Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai dan meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan hubungan baru dan membuat kombinasi kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti

sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017), ada beberapa indikator kinerja, yaitu ;

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berada secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.
2. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati Bersama antara dan bawahan.
3. Umpan Balik
Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting Ketika mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau Sarana
Alat atau Sarana merupakan faktor penunjuang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motivasi
Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan menghapuskan Tindakan yang mengakibatkan disinsentif.
7. Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

METODE PENELITIAN

Lokasi yang akan dijadikan penelitian ini adalah pada Kantor Sekretariat DPRK Lhokseumawe Dan yang menjadi objek penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRK Lhokseumawe.

Dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability* dengan metode *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang semuanya merupakan pegawai negeri sipil yang berjumlah 60 responden.

Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang memimpin untuk mempengaruhi bawahannya demi mencapai tujuan.
2. Komunikasi merupakan penyampaian dan penerimaan interaksi yang dilakukan lebih dari satu orang demi mendapat makna yang sama.
3. Motivasi merupakan upaya dorongan untuk membangkitkan gairah seseorang agar kualitas bekerja meningkat demi tercapainya tujuan organisasi
4. kinerja pegawai yaitu merupakan kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif pegawai dalam proses bekerja dan pengawasan.

Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini skala pengukuran instrument yang digunakan yaitu skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014), menyebutkan skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sifat, pendapat, dan persepsi seseorang ataupun kelompok orang tentang fenomena sosial, jawaban setiap instrumen menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif sampai yang sangat negatif yang berupa kata- kata.

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini yang ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRK Lhokseumawe.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai

berikut :

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Komunikasi

X₃ = Motivasi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

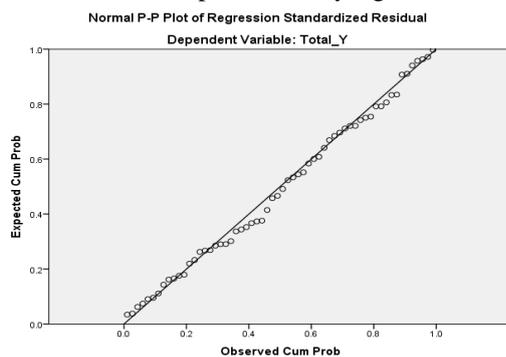
Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini seluruh pernyataan dari variabel independen maupun dependen memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya seluruh pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk menghasilkan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variable

Uji Normalitas

Untuk melihat normal atau tidaknya data dapat diukur dengan kolmogorov-smirnov dengan ketentuan apabila nilai asym.Sig lebih besar dengan nilai alpha maka data terdistribusi dengan normal. (Ghozali 2018). penelitian reliabel atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memiliki jawaban yang tetap maka, akan mendapatkan hasil yang sama.



Gambar 4.1 Uji Probability-Plot

Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Variabel Independent (X) terhadap Variabel Dependent (Y).

Tabel: 1 Hasil Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,279	3,073		1,392	,169
Gaya Kepemimpinan	,541	,092	,529	5,862	,000
Komunikasi	,429	,094	,410	4,563	,000
Motivasi	,289	,109	,233	2,638	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2016)

Tabel: 2 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,568	,545	1,887

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} dengan nilai sebesar 5,862 > 2,003 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% (α=5%) sebesar signifikan 0,000 < 0,05. Maka variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Sekretariat DPRK Lhokseumawe. Dengan demikian hipotesis 1 (H1) diterima. Hal ini menjelaskan bahwa sifat positif atasan dapat mempengaruhi bawahan, kemudian kepribadian yang baik dari seorang pemimpin dapat memberikan contoh untuk para pegawai, lalu pengendalian emosional dalam mengarahkan bawahan agar tidak membuat tekanan yang akan mengganggu aktivitas bawahan, watak yang unggul memberi pengaruh pada ketekunan dan keyakinan para bawahan, serta karakteristik yang baik dalam menjalankan peran seorang pemimpin yang bisa berkoordinasi dengan bawahan sehingga terciptanya kualitas kinerja yang baik.

2. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} dengan nilai sebesar 4,563 > 2,003 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% (α=5%) sebesar signifikan 0,000 < 0,05. Maka variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Sekretariat DPRK Lhokseumawe. Dengan demikian hipotesis 2 (H2) diterima. Hal ini menjelaskan bahwa pemahaman dalam berinteraksi memberikan pengaruh yang akan berdampak pada kinerja, rasa senang dalam proses interaksi dapat memberikan pada sikap yang akan meningkatkan kinerja seseorang pegawai, komunikasi yang mengalir dari atasan ke bawahan dengan baik akan mempengaruhi setiap tindakan yang akan dijalankan oleh organisasi, serta

komunikasi yang baik dapat mempererat hubungan antar sesama rekan kerja yang akan berdampak pada kinerja.

3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis pengaruh Keselamatan kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} dengan nilai sebesar $2,638 > 2,003$ lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) sebesar signifikan $0,11 < 0,05$. Maka variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Sekretariat DPRK Lhokseumawe. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya dorongan mencapai tujuan pada diri seseorang menjadi pengaruh dalam meningkatnya kinerja pegawai, semangat kerja sangat berperan penting dalam menciptakan gairah seseorang dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja, lalu seseorang yang memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja akan sangat membantu dalam mengemban tugas yang sedang dijalankan, serta rasa tanggung jawab yang baik pada seseorang akan mempengaruhi kinerja dalam penyelesaian tugas tepat waktu.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRK kota Lhokseumawe. Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRK kota Lhokseumawe. Dan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRK Lhokseumawe.

Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian ini maka penulis bermaksud memberikan saran.

Gaya Kepemimpinan yang sudah ada perlu dipertahankan karena seorang pemimpin harus memberikan sifat positif yang mampu mempengaruhi bawahan, pemimpin juga harus memiliki kepribadian yang baik sehingga

dapat memberikan contoh untuk para pegawai. Komunikasi di sekretariat DPRK Lhokseumawe juga sudah tergolong baik namun juga perlu ditingkatkan lagi, karena komunikasi yang terjadi diharapkan dapat memberikan pemahaman dalam melaksanakan tugas – tugas. serta Motivasi di Sekretariat DPRK Lhokseumawe menjadi variabel yang paling kecil berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hal ini diharapkan untuk ditingkatkan kepada para pegawai. Hal ini karena dalam organisasi dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja sangat dibutuhkan, kemudian setiap pegawai harus memiliki semangat dalam diri agar menimbulkan gairah dalam bekerja, pegawai harus memiliki inisiatif tanpa harus ada dorongan orang lain serta kreatif dalam penyelesaian tugas

REFERENSI

- A.A. Mangkunegara, (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2006 :130). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alo Liliweri. (2002). Makna Budaya dalam Komunikasi antar Budaya. Yogyakarta: PT. LKiS Pelangi Aksara
- Agus, Setiawan Bahar dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational Leadership*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Antoni, F. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya, hal:24.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Aw Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cangara, Hafied. 2007. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Deddy, Mulyana. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Edy Sutrisno, (2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Effendy, Onong Uchana. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi. Teori dan Praktek*, Bandung, Rosda.
- Fuad Mas’ud, 2004, “*Survai Diagnosis Organisasional*,” Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu.SP; 2007. *Organisasi dan Motivasi Jakarta*: Bumi Aksara
- Ishak dan Hendri Tanjung, Ishak dan Hendri Tanjung; 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT. Grasindo
- Iriantara, Yosol. 2014. *Komunikasi Pembelajaran. Bandung* : Simbiosis Rekatama Media
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, 2006, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta:Penerbit Erlangga)
- Kartini Kartono, (2005). “*Pemimpin Dan Kepemimpinan*” Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Widia Cipta, II(1), 26–31.
- Mauli Siagian. 2017. *Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam*. Jurnal AKBAR JUARA, Vol. 2, No. 3.
- Miftah Thoha, (2013). “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*” Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Moehariono, (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*” Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Onong uchjana Effendy. 2006. *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Paramita, Lisa. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, junal Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal : 6168-6182.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2007) *Manajemen*. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwisata*, Jakarta