

KORELASI ANTARA KOMUNIKASI INTERNAL DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN SUNGAI PINANG DALAM KECAMATAN SUNGAI PINANG KOTA SAMARINDA

Hermas Leonard Giovano¹

Abstrak

Hermas Leonard Giovano. *Korelasi Antara Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai pada Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. di bawah bimbingan bapak Drs.Sugandi.M.Si dan Ibu Inda Fitriyarini.S.Sos,M.Si*

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Korelasi Komunikasi Internal dengan Kinerja pegawai Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

Metode yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data Skala Likert, bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok dalam fenomena sosial. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi rank spearman dengan jumlah pegawai 32 orang dan diambil semua sebagai responden dengan menggunakan metode sensus.

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Internal baik itu secara vertical maupun secara horizontal dengan kinerja pegawai. Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda dengan berdasarkan hasil perhitungan korelasi Rank Spearman diketahui bahwa nilai r_s empiris (r_s hasil perhitungan) lebih besar dari r_s table yaitu $0.437 > 0.296$ dengan tingkat signifikan = 0.05 atau 95 % untuk uji dua sisi (test dua sisi) yang berarti terdapat korelasi sebesar 43.7 % dengan kriteria tingkat korelasi yang sedang. Dengan demikian hipotesis Nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_1) diterima.

Kata Kunci : *Komunikasi Internal dengan Kinerja.*

Pendahuluan

Negara Indonesia adalah Negara kesatuan yang berbentuk Republik , dengan menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dimana memberikan kesempatan dan keleluasan kepada daerah dalam penyelenggaraan otonomi daerah. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: hermaz.leo@gmail.com

Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, yang mana masing-masing daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut azas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam system Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah yang mempunyai peranan yang sangat penting sebagai Aparatur Negara., yaitu mengemban tugas pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka dituntut bagi para pegawai negeri sipil agar senantiasa bekerja keras memperbaiki kinerjanya dalam memberikan pelayanan sehingga mampu mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi.

Kinerja pegawai pada Kelurahan Sungai Pinang Dalam masih belum optimal adapun gejalanya adalah sebagai berikut: seperti masih adanya pegawai yang tidak disiplin pada jam kerja yaitu masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan yang seharusnya masuk kerja jam 7.30 pagi dan pulang kerja jam 17.00 sore hal tersebut dapat dilihat dari daftar laporan bulanan tentang ketertiban Pegawai kelurahan Sungai Pinang Dalam periode bulan Agustus sampai dengan Bulan September 2014 sebagai berikut ; Tlb 1 (terlambat antara 1 s/d 30 menit) ada berjumlah 9 orang, Tlb 2 (terlambat antara 31 s/d 60 menit) ada 7 orang , tlb 3 (terlambat antara 61 S/d 90 menit ada 4 orang dan Tlb 4 (terlambat lebih dari 90 menit) ada 1 orang. Kemudian juga masih terlihat kualitas pekerjaan pegawai masih rendah yaitu masih ada pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dan menurut penulis salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut di atas adalah karena kurangnya komunikasi Internal baik secara vertikal maupun horizontal yang dilakukan dari atasan kepada bawahan dan sebaliknya serta komunikasi secara mendatar.

Rumusan Masalah

Apakah ada korelasi antara Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai pada kantor kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda?

Tujuan penelitian

Untuk menguji korelasi antara komunikasi Internal dengan kinerja pegawai Pada Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda?

Kerangka Dasar Teori

Teori dan Konsep

Pengertian Komunikasi Organisasi adalah; “Penyampaian gagasan, harapan, pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung arti, dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan kepada penerima pesan dengan maksud mencapai kebersamaan. Dalam proses komunikasi organisasi, kebersamaan tersebut diusahakan melalui tukar menukar pendapat, menyampaikan informasi ataupun perubahan perilaku atau sikap, Pesan informasi yang dioertukarkan diantara masing-masing anggotanya pada gilirannya harapan-harapan yang menjadi keinginan setiap anggota organisasi akan terrealisasi dengan baik”

Komunikasi internal adalah ; “pertukaran gagasan secara vertical yaitu komunikasi yang terjadi antara bawahan dan atasan dan antara atasan dan bawahan secara timbal balik maupun secara horizontal yaitu komunikasi yang berada dalam tingkatan yang sama di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berfungsi (operasional dan manajemen).

Adapun yang dimaksud dengan Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara bawahan dan atasan dan antara atasan dan bawahan secara timbal balik (Lawren D.Brennand dalam Effendy,2005;14)

Sedangkan Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara dua pihak yang berada dalam hirarki atau tingkatan yang sama dan biasanya komunikasi yang dilakukan adalah dalam bentuk koordinasi misalnya dilaksanakan antar kepala seksi, antar karyawan, antar manajer departemen (Yulianita,2007;104

Kinerja adalah suatu fungsi dari hasil, atau apa yang dicapai oleh seorang karyawan dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut. (Wirawan dalam Hay Consultant, 1992)

Hubungan yang menyatakan bahwa komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan oleh Pace dan Faules dalam Dedy Mulyana (2001;25) bahwa komunikasi organisasi merupakan landasan kuat dalam karier dalam manajemen, pengembangan sumber daya manusia dan komunikasi perusahaan serta tugas-tugas lain yang berorientasikan pada hasil kerja manusia dalam organisasi.

Definisi Konseptional

Komunikasi Internal adalah ; komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang berada dalam suatu organisasi dan dilakukan dalam kondisi kerja dan dilakukan dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan atau antar karyawan dalam level yang sama ,antar manajer departemen dan antar kepala seksi dalam level yang sama atau pertukaran gagasan secara vertical dan horizontal.

Kinerja pegawai adalah; hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas, disiplin kerja dan berdasarkan atas kemampuan kerja, inisiatif serta kerjasama sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Operasional

1. Komunikasi Internal (variabel X) yang terdiri dari komunikasi Vertikal dan Horizontal.
Komunikasi vertikal dari Atasan kepada bawahan dengan indikator yang diteliti meliputi;
Instruksi, Teguran, Penghargaan, Penyampaian kebijaksanaan, Peraturan, Insentif,
Sedangkan Komunikasi Vertikal Dari Bawahan Kepada atasan indikator yang diteliti meliputi; Keluhan, kritikan, saran.
Sedangkan Komunikasi Horizontal indikator yang diteliti meliputi ;
Memo antar bagian, meeting antar pimpinan, rapat komisi, interaksi antar pegawai.
2. Kinerja pegawai adalah (variabel Y); dengan indikator yang diteliti menurut Heidjrahman (1996 ; 47) dan Siagian (1998;205) yaitu meliputi ;
Disiplin, Tanggungjawab, Penyelesaian pekerjaan, Kerjasama, Kualitas/mutu.

Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara komunikasi Internal baik secara vertikal maupun horizontal dengan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam kecamatan Sungai pinang Kota Samarinda.

H_1 : Terdapat hubungan antara komunikasi Internal baik secara Vertikal maupun Horizontal dengan kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

Kuat lemahnya hubungan antara variable ditunjukkan oleh koefisien asosiasi (korelasi) menurut Kriyantono (2006)

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Studi korelasional yang bertujuan untuk mencari hubungan antara korelasi Internal dengan kinerja pegawai pada Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang.

Definisi Operasional

Komunikasi Internal (variabel X) yang terdiri dari komunikasi Vertikal dan Horizontal.

Komunikasi vertikal dari Atasan kepada bawahan dengan indikator yang diteliti meliputi ;Instruksi,Teguran, Penghargaan, Penyampaian kebijaksanaan, Peraturan, Insentif,

Sedangkan Komunikasi Vertikal Dari Bawahan Kepada atasan indikator yang diteliti meliputi ; Keluhan, kritikan,saran. (Ruslan,2007;27)

Sedangkan Komunikasi Horizontal indikator yang diteliti meliputi ; Memo antar bagian, meeting antar pimpinan, rapat komisi, interaksi antar pegawai.(Yulianita,2007;108)

Kinerja pegawai adalah (variabel Y); dengan indikator yang diteliti menurut Heidjrahman (1996 ; 47) dan Siagian (1998;205) yaitu meliputi ; Kualitas kerja,Disiplin,inisiatif pegawai, Kmampuan pegawai,Kerjasama antar pegawai, disiplin kerja dan komunikasi.

Populasi dan Sampel

Seluruh pegawai Kelurahan Sungai Pinang Dalam yang berjumlah 32 orang dengan metode sensus.

Metode Pengumpulan Data

- a. Library Research
- b. Field Work Research
 - Observasi
 - Wawancara
 - Kuisisioner

Alat Pengukur Data

Skala Likert dengan jenjang 1 sampai 5 yaitu 1 untuk sangat tidak setuju sampai 5 untuk sangat setuju.

Teknik Analisis Data

Menggunakan teknik analisis data kuantitatif korelasional, memgggunakan rumus korelasi Rank Spearman

Penyajian Data dan Pembahasan

Komunikasi Internal (Variabel X)

Instruksi

Jawaban tertinggi adalah sangat paham terhadap instruksi atasan kepada bawahan (66,7% atau 24 responden), dan hasil keseluruhan adalah sebesar 150, termasuk kategori sangat tinggi.

Teguran

Jawaban tertinggi adalah sangat sering (69,4% atau 25 responden), dan nilai keseluruhan indikator teguran adalah 151 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Penghargaan

Jawaban tertinggi yaitu jawaban sering sebesar 55.5 %, dan nilai indikator penghargaan adalah 112, termasuk dalam kategori sedang.

Penyampaian Kebijakan

Jawaban tertinggi yaitu sangat paham (44.5 %) dan nilai indikator penyampaian kebijakan adalah 135 termasuk dalam kategori tinggi.

Ketaatan terhadap Peraturan

Jawaban tertinggi yaitu sangat mentaati (38.9 %), dan nilai keseluruhan indikator Ketaatan terhadap peraturan adalah 132 termasuk dalam kategori tinggi.

Pemberian Insentif

Jawaban tertinggi yaitu cukup sering (88.9%), dan nilai keseluruhan indikator Insentif adalah 94 termasuk sedang.

Keluhan Pegawai Kepada Pimpinan

Jawaban tertinggi yaitu jawaban jarang (55.6 %), dan nilai keseluruhan indikator keluhan adalah 79, termasuk dalam kategori rendah.

Pemberian Saran oleh Pegawai Kepada Pimpinan

Jawaban tertinggi yaitu kadang-kadang menerima (44.4 %), dan nilai keseluruhan indikator Saran adalah 80. termasuk dalam kategori rendah.

Kritikan Pegawai kepada Pimpinan

Jawaban tertinggi yaitu jawaban tidak mau mendengarkan/ menerima kritikan dari bawahannya (50%), dan nilai indikator kritikan adalah 60, termasuk dalam kategori rendah.

Komunikasi internal secara Horizontal (X2)

Rapat Komisi

Jawaban tertinggi yaitu jawaban pernah (55.6 %) dan nilai indikator rapat komisi adalah 111 termasuk dalam kategori tinggi.

Meeting Antar pimpinan

Jawaban tertinggi yaitu jawaban cukup sering (88.9 %) dan nilai indikator meeting antar pimpinan adalah 94 termasuk dalam kategori sedang.

Memo Antar bagian

Jawaban tertinggi yaitu jawaban cukup sering (88.6 %) dan keseluruhan nilai indikator memo antar bagian adalah 93 termasuk dalam kategori sedang.

Interaksi Antar Pegawai

Jawaban tertinggi yaitu sering (88.9 %) dan nilai indikator 126 termasuk kategori sangat tinggi
Kinerja Pegawai (variabel Y)

Kualitas Pegawai

Jawaban tertinggi yaitu jawaban Sering (52.8 %), dan nilai keseluruhan untuk indikator ini adalah sebesar 113, termasuk dalam ketegori sangat rendah.

Inisiatif Pegawai Administrasi

Jawaban tertinggi yaitu cukup sering (52.7%) dan nilai keseluruhan untuk indikator ini adalah 84, termasuk dalam kategori sedang.

Kemampuan Pegawai

Jawaban tertinggi yaitu jawaban cukup mampu (47.2%) dan nilai keseluruhan untuk indikator ini adalah 96 ternasuk dalam kategori sedang.

Kerjasama Pegawai

Jawaban tertinggi yaitu cukup baik (44.4%) dan nilai keseluruhan untuk indikator ini adalah 114 termasuk dalam kategori tinggi.

Disiplin Pegawai

Jawaban tertinggi yaitu tidak tepat waktu (44.4%) dan nilai keseluruhan untuk indikator ini adalah 83 termasuk dalam kategori sangat rendah.

Komunikasi

Jawaban tertinggi yaitu cukup sering (52.7 %) dan nilai keseluruhan untuk indikator komunikasi adalah 83 termasuk kategori rendah.

Keseluruhan Nilai Jawaban Responden

Variabel Komunikasi Vertikal

nilai keseluruhan variabel komunikasi vertikal dan horizontal adalah 1164 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Variabel Kinerja Pegawai

nilai keseluruhan variabel kinerja pegawai adalah 595 termasuk dalam kategori sedang.

Analisis Data

Analisis data menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* (r_s) dengan langkah-langkah:

1. Menetapkan Hipotesis Statistik
2. Menentukan harga d^1 pada setiap subjek dengan cara mengurangkan ranking X dan ranking Y.

3. d^1 dikuadratkan untuk memperoleh nilai d_{12} pada masing-masing subjek.
4. Menentukan $\sum d_i^2$ dengan cara menjumlahkan nilai-nilai pada d_i^2 .
5. Mengoreksi jumlah kuadrat dan mencari nilai $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ dan dimasukkan dalam rumus *Rank Spearman* (r_s).
6. Melakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan korelasi empiris (korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan) dengan nilai signifikansi.

Apabila korelasi empiris (r_s hitung) $> \alpha$ untuk $N = 32$, maka hipotesis diterima kebenarannya. Begitu pula sebaliknya jika empiris $< \alpha$ untuk $N = 32$, maka hipotesis ditolak.

Pembahasan

1. Pada variabel komunikasi vertikal (X) diperoleh jumlah skor sebesar 1417 dan jumlah rangking (x) adalah sebesar 465.0, sedangkan pada variabel Kinerja pegawai (Y) diperoleh jumlah skor sebesar 572 dan jumlah rangking (Y) adalah sebesar 503.0.
2. Dari hasil tersebut diteruskan dengan melakukan perhitungan korelasi *rank spearman* untuk kedua variabel dan didapatkan r_s empiris (r_s hitung) = 0,437. Dan hasil perhitungan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r_s tabel pada taraf signifikansi tingkat kepercayaan 0,05 atau 95% untuk $N= 32$, yaitu $0,437 > 0,279$. dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan menerima H_1 (hipotesis alternative)

Interprestasi Nilai r_s

1. Dari tabel hal.78 dapat diketahui bahwa hubungan antara komunikasi vertikal dengan kinerja pegawai sebesar 0.437 pada taraf signifikansi tingkat kepercayaan 0,05 atau 95% untuk $N=32$, yaitu $0,437 > 0,279$. Hal tersebut menunjukkan termasuk dalam kategori sedang
2. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang sedang/cukup antara komunikasi vertikal dengan kinerja pegawai pada kantor kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda yaitu sebesar 0.437.
3. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan terdapat korelasi yang positif dalam arti searah yaitu apabila komunikasi vertikal dilaksanakan dengan baik maka diikuti pula dengan peningkatan kinerja pegawai. Jadi dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kesimpulan:

1. Komunikasi Internal baik secara vertical dari atasan ke bawahan yang meliputi: instruksi, teguran, penghargaan, penyampaian kebijaksanaan, peraturan dan insentif, serta komunikasi dari bawahan ke atasan yang meliputi: keluhan, saran dan kritik maupun secara horizontal yang meliputi ; Rapat Komisi, Meeting Antar Pimpinan Memo Antar Bagian dan Interaksi Antar Pegawai mempunyai hubungan dengan kinerja

- pegawai yang meliputi: kualitas kerja, Inisiatif, Kemampuan pegawai, Kerjasama, disiplin dan komunikasi
2. Terdapat pola komunikasi vertical yang lemah di Kantor Kelurahan Sungai Pinang Dalam pada variabel komunikasi vertical (variabel X) yaitu pada indikator keluhan, saran dan kritik. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai (variabel Y) titik lemah terdapat pada indikator kualitas kerja pegawai dan tingkat disiplin pegawai.
 3. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman* diketahui bahwa nilai r_s empiris (r_s hasil perhitungan) lebih besar dari r_s tabel yaitu $0,437 > 0,279$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 95% untuk uji dua sisi (test dua sisi) yang berarti terdapat korelasi sebesar 43.7 % dengan kriteria tingkat korelasi yang sedang/cukup. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_1) diterima yaitu terdapat korelasi yang signifikan antara komunikasi vertikal dengan kinerja pegawai Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda.

Saran

1. Sebaiknya Kelurahan Sungai Pinang Dalam Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda memperbaiki pola komunikasi vertikal dari bawahan kepada atasan karena apabila pimpinan mau menerima dan mendengarkan keluhan serta kritikan dari para bawahannya maka pegawai akan mendapatkan kepuasan dan niscaya kinerja pegawainya akan meningkat atau akan lebih baik.
2. Perlu dilakukan pula upaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Kelurahan Sungai Pinang Dalam dengan jalan memberikan pelatihan-pelatihan, serta kursus-kursus agar supaya pegawai tidak selalu melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Perlunya dilakukan pengawasan oleh atasan dan diberikannya sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin.

Daftar Pustaka

- Arikunto. Suharsini. 2002 *Prosedur Penelitian (edisi revisi) suatu Pendekatan Praktek*. Rieka Cipta. Jakarta
- Amstrong, Michael. 2006. *Performance Management* (alih bahasa; Tommy Setiawan).tugu. Yogyakarta.
- Dharma Surya. 2013. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapan*.Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Dessler,Gary.2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Gramedia.Terjemahan Benyamin Molan.Prenhallindo. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus.1995 *Penelitian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Makalah Seminar Kinerja Organisasi Publik yang diselenggarakan oleh jurusan Administrasi Negara Fisipol*. UGM. Yogyakarta.

- Effendy, Onong Uchjana.1993 *Dinamika Komunikasi*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Handoko, Hani.1994. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Yulianita, Neni. 2007. *Dasar-dasar Public Relations*. Bandung: Pusat Penerbitan Universitas Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Islam Bandung.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung
- L. Gibson James, dan James H. Donnely Jr. 1999. *Organisasi Perilaku Struktural dan Proses Mid I dan II*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Perika Aditama. Bandung.
- Moekijat.1990. *Kamus Manajemen*. Mandar Maju. Bandung.
- Mondy, R. Wayne and Noe, Shane R.P. 2000. *Human Resources Management*. 6 th. Prentice Hall.
- Muhammad, Arni.2005. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nazir, Moh.1998 *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F. 2002. *Komunikasi Organisasi*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Panudju, Rudi.2001 *Komunikasi Organisasi dan Konseptual Teoritis ke Empirik*. Liberty. Yogyakarta.
- Rakhmat, Jalaludin.1998. *Metode Penelitian Komunikasi*. Rosda Karya. Bandung
- Ranupandoyo Heidjrachman dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. cetakan ke enam. BPPF. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal.2009. *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori dan Praktek*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Ruslan, Rosady.2001. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi, Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 1 Cetakan 19 Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke tiga. Penerbit. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siegel, Sidney.1.992 *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Gramedia. Jakarta

- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia, Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu : Yogyakarta
- Sugiyono.2007. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung
- Stoner, James A.F.,1989. *Management*.4th ed. Englewood cliffs, Prentice-Hall International.Inc
- Werther,William B dan Keith Davis. 1998 *Human Resources and Personnel management*.5 th ed.New York; McGraw-Hill,Inc.,
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Radja Grafindo Persada. Jakarta.