

KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI: STUDI KASUS PADA UNIVERSITAS MUHADI SETIABUDI BREBES

Azizah Indriyani¹, Abdul Jamil²

¹Program Studi Manajemen, ²Program Studi Manajemen
Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes^{1,2}
Email:azizah_indriyani@umus.ac.id¹, abduljamil@umus.ac.id²

ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah salah satu komponen penting bagi berkembangnya sebuah institusi, namun pada kenyataannya banyak persoalan terkait kinerja pegawai yang belum optimal, hasil kerja yang tidak selesai tepat waktu, banyak terjadi kesalahan dalam pekerjaan, hasil kerja yang tidak sesuai dengan program kerja yang ditentukan. Selain itu masih belum akuratnya kinerja yang dihasilkan dikarenakan ketidakcocokan dengan pekerjaan yang dikerjakan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan adanya komunikasi organisasi. Adapun tujuan penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis komunikasi dari suatu organisasi dan kinerja pegawai serta hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai pada Universitas Muhadi Setiabudi Brebes (UMUS). Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Populasi penelitian adalah pegawai UMUS Brebes yang berjumlah dengan sampel 83 orang. Instrumen penelitian angket Skala Likert dengan 5 option.

Hasil penelitian yang diperoleh data korelasi terhadap pasangan data dari kedua variabel tersebut menghasilkan *koefisien korelasi product moment* sebesar 0,425 hal ini menunjukkan hubungan positif antar variabel X (komunikasi organisasi) dengan variabel Y (kinerja pegawai) dengan hubungan sedang. Maka dapat diketahui Koefisien Determinasi $KD = 0,182 \times 100\% = 18,0\%$. Berdasarkan persamaan regresi atas $\hat{Y} = a + bx$ adalah $\hat{Y} = 0,40.672 + 0,529X$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai 0,529 skor pada konstanta 40,672 misalkan $X = 0$ maka nilai konstanta akan tetap 40,672.

Kata Kunci: Komunikasi, Organisasi, Kinerja Pegawai, Universitas Muhadi Setiabudi.

ABSTRACT

Employee performance is one of the important components for its development, but in large numbers related to employee performance that is not optimal, the results of work that is not completed on time, many problems that occur in the work, work that is not in accordance with the chosen work program. Besides that, it is still not accurate because

the incompatibility with the work done well is not resolved properly. One effort to improve employee performance with organizational communication. The purpose of this study is to describe and analyze organizational communication and employee performance and organizational communication with employee performance at Muhadi Setiabudi Brebes (UMUS) University. The research method used is descriptive correlational method. The study population was UMU employees who studied with a sample of 83 people. The research instrument is a Likert Scale questionnaire with 5 options.

The results of the study obtained correlation data on the data pairs of the two variables produced a product moment correlation coefficient of 0.425, this shows a positive relationship between variables X (organizational communication) with the variable Y (employee performance) with a medium relationship. Then it can be seen the KD Determination Coefficient = $0.182 \times 100\% = 18.0\%$. Based on the regression equation above $\hat{Y} = a + bx$ is $\hat{Y} = 0.40.672 + 0.529X$. This shows that each increase in one communication score can improve employee performance 0.529 score in the constant 40.672, for example $X = 0$, the constant value will remain 40.667.

Keywords: Organizational Communication, Employee Performance, Muhadi Setiabudi University.

PENDAHULUAN

Sebagai pusat penataan dalam setiap kegiatan keorganisasian, institusi/lembaga/kantor merupakan suatu tempat yang menjadi pusat segala kegiatan keorganisasian. Sebuah kantor sebagai merupakan pusat aktivitas administrasi dapat berfungsi sebagai suatu ruang studi dan kerja, suatu ruang konferensi, suatu ruang perundingan, suatu pusat informasi, suatu pusat pelayanan, suatu ruang penerima tamu, suatu ruang pengarsipan dan seringkali semata-mata sebagai suatu lambang status.

Pemanfaatan kinerja pegawai suatu institusi/lembaga/kantor seperti pegawai pada institusi Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) di Kabupaten Brebes perlu lebih diperhatikan untuk menunjang *performance* kinerja para pegawainya. Semakin berkembang tumbuhnya suatu isntitusi, maka semakin banyak tugas yang harus diselesaikan oleh para pegawai. Sebuah tugas bisa berhasil dikerjakan jika ditunjang oleh berbagai faktor pendukung seperti profesionalisme, sarana prasarana, kompetensi pegawai, disiplin, budaya organisasi serta komunikasi organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Universitas Muhadi Setiabudi Brebes ternyata menunjukkan adanya *miscommunication* antar pegawai tentang rincian *job description* masing-masing

pegawai; masih adanya kinerja para pegawai yang belum optimal. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, sering terjadi kesalahan saat bekerja dan hasil kerja tidak sesuai dengan yang ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan rendahnya kinerja pegawai. Untuk itu harus dicari solusinya.

Banyak faktor yang dapat mengatasi masalah tersebut dan salah satu faktor itu adalah komunikasi. Fungsi dari komunikasi dalam organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dibutuhkan komunikasi organisasi yang sehat. Dengan komunikasi, berbagai informasi yang disampaikan baik berupa instruksi dari pimpinan maupun saran atau informasi-informasi lain yang menyangkut pekerjaan organisasi tersebut akan mudah dipahami sebelum dikerjakan. Bentuk komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi harus kondusif. Dalam arti, pemimpin harus secara transparan dalam memberikan perintah serta dapat dipahami oleh pegawai. Begitu juga dengan pegawai, mereka dapat menanyakan kejelasan *job description*-nya, sehingga terdapat kejelasan mengenai batas waktu, prosedur pekerjaan yang dilimpahkan kepada pegawai dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara agar dapat memperoleh data yang dibutuhkan. Karena data yang dibutuhkan cukup banyak, maka teknik untuk pengumpulan data yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah angket terdiri dari daftar pernyataan tertulis kepada responden yang merupakan sumber data primer. Angket tersebut terdiri dari dua bagian yaitu bagian yang mengukur mengenai variabel X (Komunikasi Organisasi), dan bagian yang mengukur variabel (Kinerja Pegawai). Bentuk angket yang digunakan adalah angket dengan menggunakan kategori 5 Skala Likert.

Menurut Sugiono (2007:86) “Kuesioner diberikan kepada responden dengan ha agar responden dalam memberikan jawaban sesuai dengan tema sentral penilaian ini. Selanjutnya kuesioner disebarkan dan diberikan bobot sesuai jawaban dan tingkat kepentingan model Skala Likert Skala Likert digunakan sebagai alat untuk mengukur dari sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau bagian dari kelompok pada suatu kejadian atau gejala sosial.

Dalam penelitian ini, gejala sosial ditetapkan secara spesifik, disebut sebagai variabel penelitian”.

2. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk membahas dan menjabarkan data yang diperoleh dan memperjelas data yang diperoleh, kemudian masalah yang ada disimpulkan agar mendapatkan jawaban yang tepat. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu koefisien determinasi dan juga regresi linier sederhana.

a. Analisis Statistik Deskriptif

“Analisis statistik deskriptif, merupakan suatu analisis yang dipakai untuk melihat perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan sifat-sifat dari objek penelitian yang dilakukan” (Umar, 2000).

b. Analisis Kuantitatif

Instrumen variabel merupakan pengujian terhadap data penelitian atau data kuesioner. Uji ini dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan dapat memiliki konsistensi pengukuran (Gozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS. Berikut analisis kuantitatifnya:

1) Uji Validitas

“Nilai dari r hitung pada masing-masing butir dari pertanyaan yang di uji dapat dilihat menggunakan SPSS (Corrected Item-Total Correlation) pada pengujian variabel penelitian. kemudian diadakan perhitungan koefisien korelasi pada setiap item variabel, langkah selanjutnya dilakukan perbandingan antara r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dan r tabel yaitu bila r hitung lebih besar dari r tabel berarti data yang diuji tersebut valid. Sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka data yang diuji tersebut tidak valid” (Ghozali, 2005).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2001:47) “Nilai reliabilitas atau r hitung dari setiap variabel yang di uji dapat dilihat melalui program SPSS dalam

setiap pengujian variabel penelitian. Untuk mengetahui apakah data yang diuji reliabel atau tidak dilakukan dengan membandingkan nilai reliabilitas yang ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai r tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kaidah dari pengambilan keputusan reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka item dari pertanyaan variabel tersebut berstatus reliabel.
- 2) Jika nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka item dari pertanyaan variabel yang ada, berstatus tidak reliabel.”

3. Analisis Kuantitatif

a) Uji Normalitas

Screening terhadap normalitas data merupakan langkah awal yang dilakukan untuk menganalisis *multivariate*. Hasilnya bisa dilihat dengan Histogram. Uji normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan P-P Plot. Normalitas terpenuhi dengan cara melihat sebaran titik-titik data pada grafik. Jika data variabel Y (titik-titik pada grafik) berada di seputar dan mengikuti arah garis diagonal grafik. Apabila titik-titik tersebar acak, tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya, maka uji asumsi yang ada terpenuhi.

Uji *normalitas* pada data bermaksud untuk menguji, apakah variabel terikat dengan variabel bebas jika diantaranya mempunyai relasi distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2007). Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Normalitas data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik. Analisis statistik digunakan mendeteksi normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorof Smirnof*.

Untuk mengetahui apakah data yang ada berdistribusi normal, maka dapat dilihat dengan *Kolmogorov Smirnov Test*. Adapun kriterianya adalah:

- Angka signifikansi (SIG) $> 0,05$ = data berdistribusi normal
- Angka signifikansi (SIG) $< 0,05$ = data tidak berdistribusi normal.

b) Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti bahwa antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi saling berkorelasi linear. pengujian ini bermaksud untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel *ortogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

c) Heteroskedastisitas

“Heteroskedastisitas berarti *varians* (variasi) variabel tidak sama untuk semua pengamatan yang ada. Uji heteroskedastisitas bermaksud untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, merupakan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus adalah yang homoskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi terkait ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X merupakan residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang sudah di-*studentized*. Berikut dasar analisis:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang terlihat membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang cukup jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.”

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2001) “Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur sejauh mana kemampuan untuk menjelaskan jenis dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan di antara nol dan satu. Nilai R^2 kecil adalah kemampuan variabel-variabel yang independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi”.

b. Uji t (Uji Parsial)

“Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen” (Ghozali, 2011:98). Pengaruh parsial ditunjukkan oleh koefisien regresi dalam persamaan regresi linier ganda sehingga hipotesis statistik. Maka pengaruh dari komunikasi dari sebuah organisasi terhadap kinerja pegawai:

H_0 : $b_i = 0$ Tidak terdapat hubungan antara variabel komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai.

H_a : $b_i \neq 0$ Terdapat hubungan antara variabel komunikasi organisasi kepada kinerja pegawai.

Signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai probabilitas t hitung (nilai Sig t) dan masing-masing variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Kesimpulan diterima atau ditolaknya H_0 dan H_a sebagai pembuktian adalah:

- Jika probabilitas t yang dihitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti bahwa jika variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika probabilitas t dihitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a yang diterima yang memiliki arti adalah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang tidak

signifikan terhadap variabel dependen.

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Agar dapat mengetahui apakah ada pengaruh antara Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan metode analisis regresi linier sederhana yang dibantu dengan program SPSS dalam pengolahannya. Rumus yang digunakan (Ridwan, 2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Angket Kegiatan

Dari 30 responden yang dimintai keterangan untuk mengisi angket ini didapatkan dari hasil analisis validitas didapatkan nilai Corrected Item-Total Correlation. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih tinggi dari t tabel (0.432) maka dapat dikatakan perangkat angket tersebut **valid**. Berikut tabelnya:

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Squared Multiple Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Angket.Item.1	58.2000	71.250	.563	.	.918
Angket.Item.2	58.2400	72.690	.612	.	.917
Angket.Item.3	58.6400	74.240	.529	.	.918
Angket.Item.4	58.5200	71.843	.699	.	.915
Angket.Item.5	58.5200	71.927	.623	.	.916
Angket.Item.6	58.4400	70.173	.774	.	.913
Angket.Item.7	58.4400	71.673	.640	.	.916
Angket.Item.8	58.5600	71.590	.693	.	.915
Angket.Item.9	58.2000	75.583	.297	.	.924
Angket.Item.10	57.9200	72.577	.470	.	.920
Angket.Item.11	58.2000	71.250	.563	.	.918
Angket.Item.12	58.2400	72.690	.612	.	.917
Angket.Item.13	58.6400	74.240	.529	.	.918
Angket.Item.14	58.5200	71.843	.699	.	.915
Angket.Item.15	58.5200	71.927	.623	.	.916
Angket.Item.16	58.4400	70.173	.774	.	.913
Angket.Item.17	58.4400	71.673	.640	.	.916
Angket.Item.18	58.5600	71.590	.693	.	.915
Angket.Item.19	58.2000	75.583	.297	.	.924
Angket.Item.20	57.9200	72.577	.470	.	.920

2. Hasil Uji Korelasi

Correlations

		<i>Kinerja. Pegawai</i>	<i>Komunikasi. Organisasi</i>
Pearson Correlation	Kinerja.Pegawai	1.000	.425
	Komunikasi.Organisasi	.425	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja.Pegawai	.	.000
	Komunikasi.Organisasi	.000	.
N	Kinerja.Pegawai	80	80
	Komunikasi.Organisasi	80	80

3. Uji Persyaratan Statistik

a. Uji Normalitas Data

		Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.25	78.94
	Std. Deviation	6.061	7.078
Most Extreme Differences	Absolute	.070	.051
	Positive	.049	.041
	Negative	-.070	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.687	.504
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733	.961

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada nilai *Kolmogorof Smirnov Z* menunjukkan angka **0,687** dengan probabilitas **0,733**(*Asymp. Sig.*).Sedangkan pada variabel (Y) kinerja pegawai menunjukkan N=80 berarti jumlah sampel yang diamati ada 80 sampel. Pada nilai *Kolmogorof Smirnov Z* menunjukkan angka **0,504** dengan probabilitas **0,961**(*Asymp. Sig.*)

b. Regresi Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425 ^a	.180	.170	9.59031	.675

a. Predictors: (Constant), Komunikasi.Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Analisis data korelasi terhadap pasangan data dari kedua variabel tersebut menghasilkan *koefisien korelasi product moment* sebesar 0,425 hal ini menunjukkan hubungan positif antar variabel X (komunikasi organisasi) dengan variabel Y (kinerja pegawai) dengan hubungan sedang. Maka dapat diketahui Koefisien Determinasi

$$KD = 0,182 \times 100\%, = 18,0 \%$$

c. Uji Hipotesis Variabel X dan Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1579.021	1	1579.021	17.168	.000 ^a
	Residual	7173.979	78	91.974		
	Total	8753.000	79			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi.Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Dari uji Anova atau F_{test} di dapat $F_{hitung} = 17.168$ dengan signifikan 0,000, oleh karena probabilitas $\leq 0,05$. maka dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi, Terdapat Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai” *diterima*

4. Persaman Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.672	8.294		4.904	.000
Komunikasi.Organisasi	.529	.128	.425	4.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk persamaan regresi **atas** $\hat{Y} = a + bx$ adalah $\hat{Y} = 0,40.672 + 0,529X$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai 0,529 skor pada konstanta 40,672 misalkan $X = 0$ maka nilai konstanta akan tetap 40,672.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa:

1. Analisis data korelasi terhadap pasangan data dari kedua variabel tersebut menghasilkan koefisien korelasi product moment sebesar 0,425 hal ini menunjukkan hubungan positif antar variabel X (komunikasi organisasi) dengan

variabel Y (kinerja pegawai) dengan hubungan sedang.

2. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk persamaan regresi atas $\hat{Y} = a + bx$ adalah $\hat{Y} = 0,40.672 + 0,529X$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai 0,529 skor pada konstanta 40,672 misalkan $X = 0$ maka nilai konstanta akan tetap 40,672.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Darma, Agus. 1995. *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Penting Penelitian Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali
- Elfrianto. 2016. *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Jurnal EduTech, Vol 2 No. 2 September 2016).
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Ivanchevich, Jhon M. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Franky Ramli Mokodompit, 2013. *Pengaruh Komunikasi orgaanisasi terhadap kinerja pada PT radio Memoraa Anoa Indah*. Jurnal Acta Diurna Vol 2 No. 2 Tahun 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Repika Aditama
- Nawawi. 2005. *Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*.UGM
- Siagian P. Sondang. 2002 *.Manjemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit: CV Alfabeta, Bandung.

Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Suwanto, 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sobarudin, Oon. 2011. Hubungan Komunikasi Internal dengan Efektifitas Kerja Pegawai, Kuningan: Universitas Kuningan

Wulandari, Anna dan Heru Mulyanto. 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Penerbit: CV Agung, Semarang