

**PENGARUH KOMPENSASI, PROFESIONALISME DAN KOMUNIKASI INTERNAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB
KABUPATEN KEBUMEN**

Agung Pristianto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

agungpristiano@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang di lakukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dan semua populasi dijadikan yaitu pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen yang jumlahnya 75 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji rehabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 25.0 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Rutan Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen. (2) Profesionalisme mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen . (3) Komunikasi Internal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen. (4) Kompensasi, Profesionalisme dan Komunikasi Internal secara bersama- sama (simultan) berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara IIB kabupaten Kebumen.

Kata Kunci : Kompensasi, Profesionalisme dan Komunikasi Internal

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze how compensation, professionalism and internal communication on Employee Performance in State Prison Class IIB Kebumen district. The population in this study was all civil servants (PNS) in State Prison Class IIB Kebumen district and the sampling technique used was saturated sampling technique or all populations are sampled state prison employees class IIB in Kebumen District amounting to 75 people. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, the reliability test, the classic assumption test, multiple linier regression analysis and the coefficient of determination. Data processing aids used are SPSS for windows versi 25.0. The results of this study indicate that (1) compensation has no effect on the performance of employees in State Prison Class IIB Kebumen district. (2) Professionalism has positive and significant impact on employees performance in State Prison Class IIB Kebumen district (3) Internal communication has a positive and significant influence on employees performance in State Prison Class IIB Kebumen district (4) Compensation, professionalism and internal communication together (simultaneously) a positive and significant effect on the employees performance class IIB in detention centers in Kebumen district.

Keywords : compensation, professionalism and internal communication

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari beberapa jenis sumber daya utama organisasi yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen. Mengingat sumber daya manusia merupakan aset penting. Upaya pemerintah dalam rangka pembinaan aparatur sipil negara sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparatur sipil negara merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur sipil negara. Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen merupakan salah satu komponen dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia yang bertugas untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Menjalankan peranan sebagai tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia, maka Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen perlu didukung oleh kinerja pegawai. Menurut Anwar (2013, 67) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, dalam meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi pemerintah telah menetapkan kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian kompensasi yang berupa tunjangan kinerja atau remunerasi. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau

pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko, 2003).

Tabel 1 grade Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

No	Grade	Jumlah Nominal	Jumlah pegawai
1.	5	Rp. 3.134.250.00	43
2.	6	Rp. 3.510.400.00	23
3.	7	Rp. 3.915.950.00	5
4.	8	Rp. 4.595.150.00	3
5.	9	Rp. 5.079.200.00	0
6.	10	Rp. 5.979.200.00	1

Sumber: Rutan Kebumen

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu profesionalisme kerja. Menurut Agung (2005, 73) Profesionalisme adalah suatu kemampuan dan ketrampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Sikap profesionalisme dalam Rumah Tahanan Kelas IIB Kabupaten Kebumen dibutuhkan saat pegawai tersebut diterima di dalam suatu lembaga/instansi. Sikap profesionalisme harus dimiliki oleh seorang

pegawai pada saat di terima di instansi tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut: (1) kuantitas ; Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya ; (2) kualitas ; Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai ; (3) keandalan; Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum (4) kehadiran ; Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja; (5) kemampuan bekerjasama ; Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga

mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veithzal, 2014:541). Sebagaimana menurut Hasibuan (2014:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Profesionalisme

Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo, 2000 : 264-265). Indikator profesionalisme menurut Retno Indah Hernawati (2008) yaitu: (1) Dedikasi (*dedication*); (2) Kewajiban sosial (*social obligation*); (3) Permintaan atau tuntutan (*autonomy demand*); (4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self regulatioan*); (5) Hubungan sesama profesi (*professional community affiliation*)

Komunikasi internal

Komunikasi internal termasuk dalam komunikasi model interaksional yang dikemukakan oleh Tubbs dan Moss (1999). Menurut Effendi (2004), komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi dan komunikasi di antara pimpinan dan para karyawan dalam suatu perusahaan

yang menyebabkan terwujudnya struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal yang menyebabkan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif.

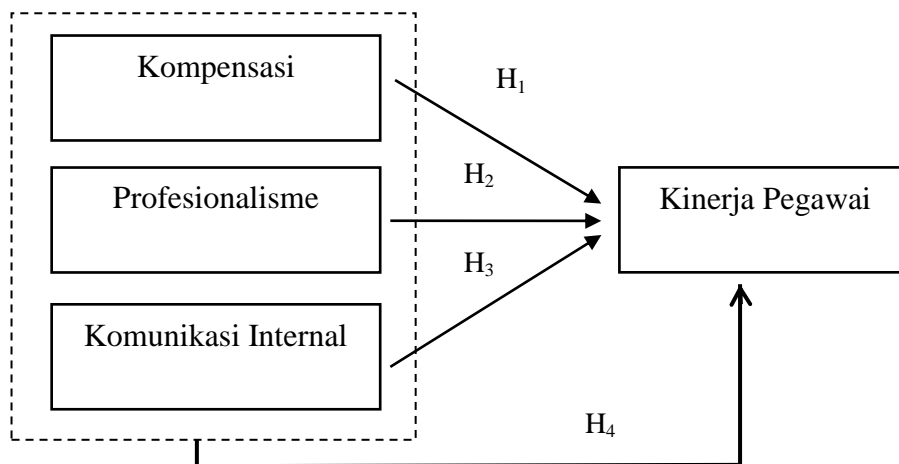
Model Empiris

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Kebumen sebanyak 75 orang.

Gambar Kerangka Pikir Penelitian



Hipotesis

- H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen.
- H₂ : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen.
- H₃ : Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen.
- H₄ : Kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen.

Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dengan memenuhi syarat minimal 50 sampel. Istilah lain *sampling jenuh* adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai yang ada di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen sejumlah 75 orang.

Variabel dan pengukuran

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel penelitian dalam jurnal ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:
 - X1=Kompensasi
 - X2=Profesionalisme

X3=komunikasi Internal

b. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu:

Y1=kinerja pegawai

Uji kualitas data

Uji validitas kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Correlation*. Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r dengan alpha-nya. Bila probabilitas < 0,05 maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur kekonsistenan jawaban responden dengan pengujian menggunakan teknik statistik alpha cronbach's signifikansi sebesar 60%.

Metode analisis data

Penelitian menggunakan SPSS for Windows versi 25.0 yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis statistic dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada 75 responden, yaitu Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Kelas IIB Kabupaten Kebumen. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat didefinisikan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	61	81%
Perempuan	14	19%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Table 3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase(%)
21-30 Tahun	15	20
31-40 Tahun	16	21
41-50 Tahun	9	12
51-60 Tahun	35	47
Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Tabel 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA	45	60
D3	1	1
S1	28	38
S2	1	1
Jumlah	75	100

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

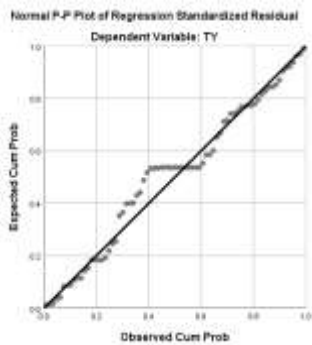
Uji validitas dan uji reliabilitas

Hasil uji instrument validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisisioner dinyatakan valid dan reliable. Hal ini berdasarkan pada hasil uji validitas r hitung untuk semua item pengukuran variabel > $r_{tabel} = 0,1914$ dengan

tingkat signifikan $< 0,05$,sedangkan hasil uji instrument reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari keempat variabel $> 0,60$.

Uji normalitas

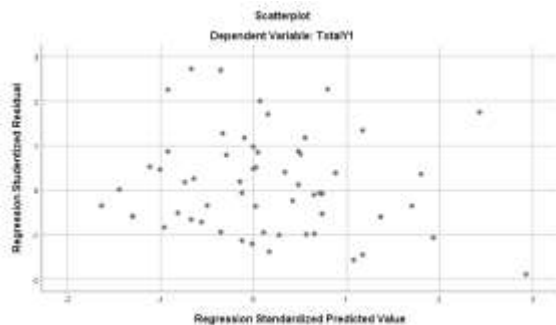
Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas pada gambar dibawah ini yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/ mendekati dan mengikuti garis diagonal.



Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa data bebas heterokedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil *scatterplot* di bawah ini dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang , melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Hasil Heterokedastisitas



Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *collinearity statistic* di bawah ini yang menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel berada d atas 0,10 (10%) dan nilai VIF semua variabel berada dibawah 10. Berdasarkan hasil uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas maka dapat dikatakan bahwa tidak berdatap masalah asumsi klasik pada penelitian ini

Hasil Multikolinieritas

No	Variabel	<i>Collinearity statistic</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kompensasi	0,513	1,951
2	Profesionalisme	0,463	2,159
3	Komunikasi Internal	0,453	2,208

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikan $\alpha= 0,05$.

Hasil Uji t Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std.	Beta		

	Error				
(Constant)	5,008	1,354		3,697	,000
Kompensasi	,160	,120	,145	1,330	,188
Profesionalisme	,388	,106	,420	3,668	,000
Komunikasi Internal	,284	,118	,280	2,420	,018

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Uji Simultan (uji f)

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau bersama-sama diperoleh F hitung sebesar $31,165 >$ nilai F tabel $2,73$ dengan tingkat signifikan $0,000 <$ nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Kebumen kelas IIB Kabupaten Kebumen.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.734	3	51.911	31.165	.000 ^b
	Residual	118.266	71	1.666		
	Total	274.000	74			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Pembahasan Hipotesis

Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $1,330 <$ t_{tabel} sebesar $1,993$ dengan tingkat signifikan $0,188 >$ $0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Kelas IIB Kabupaten Kebumen.

Variabel Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis di atas di ketahui bahwa variabel profesionalisme (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $3,668 >$ t_{tabel} sebesar $1,993$ dengan tingkat signifikan $0,000 <$ $0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel profesionalisme mempunyai signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Kelas IIB Kabupaten Kebumen.

Variabel Komunikasi Internal

Berdasarkan hasil analisis di atas di ketahui bahwa variabel komunikasi internal (X3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $2,420 >$ t_{tabel} sebesar $1,993$ dengan tingkat signifikan $0,018 <$ $0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel komunikasi internal mempunyai signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Kelas IIB Kabupaten Kebumen.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang Kompensasi, Profesionalisme dan Komunikasi Internal terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen dengan responden 75 orang responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1 Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik dan besar pemberian kompensasi tidak meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen. 2) Secara parsial profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen.

Artinya semakin baik profesionalisme maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anton Tirta Komara, Euis Nelliawati (2014) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Secara parsial komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen Kebumen. Artinya semakin baik komunikasi yang terjalin antar pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mirna Sari, Herman Sjaarudin, Nurlaely Razak (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Secara simultan (bersama-sama) kompensasi, profesionalisme dan komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen. Artinya semakin besar kompensasi, semakin baik profesionalisme dan komunikasi internal akan meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

A, Azis. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan kebudayaan Konawe Utara. Konawe Utara*

Ancok,2000,*Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

Djam'an Satori, dkk., 2008, *Profesi Keguruan*, Universitas Terbuka, Jakarta

Drs. Onong Uchjana Effendy, M.A. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. 2004. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Euis Nelliawati, Anton T. K .2014. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bnadung*.

Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*“. Semarang : UNDIP.

Handoko, T. Hani. 2003.*Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Herman Sjaharuddin, Mirna Sari dkk. 2017. *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar : Universitas Bongaya Makasar

- Hernawati, Retno Indah. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah Pada Akuntan Publik di Semarang*. Majalah Ilmiah Dian.2008. Vol 7. No 2
- Ibnu Subiyanto. 2000. *Metodologi Penelitian*. Edisi 3. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008.*Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1 dan2. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Keban, Yermias T. 2008. *Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori, dan Isu Edisi Kedua*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan
- Kusumastuti, Y. I . 2009, *Komunikasi Bisnis Membangun Hubungan Baik Dan Kredibilitas*, Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moch.Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pace Wayne, R. dan Don F. Faules, 2005, *Komunikasi Organisasi*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Poerwopoespito, FX. Oerip dan Tatag Utomo.(2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Poppy Ruliana,2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Rahmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Ruslan, Rosadi. 1999. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset

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

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suharto dan Budhi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset & Bisnis Indonesia, Vol.1, No.1.

Suranto.2003. *Komunikasi Organisasi*. Diktat. Yogyakarta: Politeknik PPKP.

Tika H, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.

Tubbs Stewart L, Moss Sylvia, 1999, *Human Communication, eighth edition*, Mcgraw-Hill ISBN-13: 978-0072292671

Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.