

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BLAHBATUH DI KABUPATEN GIANYAR

**Oleh:
I Dewa Gede Darmadi**

Abstraksi

Semangat kerja pegawai dalam organisasi ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor komunikasi. Penerapan komunikasi dalam organisasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan atasan karena komunikasi merupakan alat bagi atasan untuk menjalankan organisasi. Organisasi tidak mungkin terlaksana tanpa adanya komunikasi, maka dari itu komunikasi sangatlah penting dalam suatu organisasi untuk pencapaian efektivitas kerja.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Blahbatuh. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Blahbatuh. Kuesioner diberikan kepada seluruh pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh. Jenis datanya adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana, analisis determinasi dan analisis t-test, dimana dalam perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 21.0 for windows untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan 39 responden.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 20,101 + 0,379 x$, artinya bahwa setiap kenaikan komunikasi sebesar 0,379 maka akan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh sebesar 0,379 satuan. Hasil analisis determinasi diperoleh koefisien determinasi 64,50 %, yang menunjukkan sumbangan variabel komunikasi terhadap variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 64,50 % sedangkan sisanya 35,50 % disumbangkan oleh variabel lain, yang dalam hal ini tidak diteliti, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil $t(\text{hit})=8,196$, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk $n-2$ pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu $t(\text{hit}) = 8.196 > t(\text{tab}) = 1,687$, ternyata nilai hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan hitung berada pada daerah penolakan H_0 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terbukti, dimana terdapat pengaruh yang positif signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis diterima dan dibuktikan kebenarannya.

Kata Kunci : Komunikasi, Efektivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tuntutan era teknologi informasi dan komunikasi saat ini dan yang akan datang tidak ada pilihan lain baik organisasi pemerintahan maupun swasta harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang penuh dengan ketidakpastian. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam organisasi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan antara pimpinan dengan bawahan maupun sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keberadaan komunikasi adalah hal yang sangat penting dalam berorganisasi, karena dapat digunakan untuk memperbaiki organisasi. Selain itu komunikasi sangat penting sekali untuk kemajuan organisasi, suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antara internalnya harmonis, komunikasi juga sangat berguna untuk kelangsungan suatu organisasi, dengan adanya studi komunikasi ini organisasi bisa memajemen pengembangan sumber daya manusia, instansi dan tugas-tugas yang lain.

Efektivitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektifan didalam bekerja berakibat pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan komunikasi yang tercermin dalam efektivitas merupakan alat perekat organisasi, yang dapat mempengaruhi nama baik (*goodwill*) organisasi yang bersangkutan. Gangguan yang timbul dalam proses komunikasi akan menghambat efektivitas kerja pegawai

Umpan balik, salah satu hal yang paling penting dibantu oleh komunikasi dua-arah untuk meningkatkan efektivitas komunikasi. Komunikasi dua-arah memungkinkan komunikasi mengajukan pertanyaan, meminta klarifikasi, dan menyampaikan pendapat yang akan membuat komunikator mengetahui apakah pesannya telah dipahami atau tidak (Griffin 2004:122). Dengan adanya informasi balik itu maka komunikator dapat memonitor keberhasilan ataupun gangguan yang telah terjadi dalam proses komunikasi tersebut. Informasi balik ini akan dapat membantu memperbaiki proses komunikasi selanjutnya agar gangguan dapat dihilangkan atau dikurangi sehingga komunikasi menjadi lebih berhasil.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan :Bagaimana Pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai kantor Camat Blahbatuh?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Kantor Camat Blahbatuh untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM menurut Bohlander dan Snell (2010:4) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam suatu perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan pekerjaannya.

2.2 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu untuk merubah sikap atau menggunakan media tertentu yang merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (Effendy, 2006:13).

2.3 Pengertian Efektivitas

Siagian, (2002:24), “Efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya”. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapainya tidaknya sasaran yang telah ditetapkannya. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

2.4 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Muhsin tahun 2006 tentang Pengaruh Komunikasi Intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara komunikasi intern dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru dan karyawan SMP Negeri 1 Suruh Kabupaten Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Franky Ramli Mokodompit tahun 2013 tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas kerja pada PT Radio Memora Anoa Indah. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel komunikasi organisasi berhubungan secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Memora Anoa Indah.

Penelitian yang dilakukan oleh Cristie Paramita tahun 2014 dari Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Bagian Penetapan Pajak Dinas Pendapatan daerah Kabupaten Kutai Barat” pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, landasan teori dan penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Camat Blahbatuh, yang artinya semakin bagus/lancar komunikasi, maka efektivitas kerja akan semakin efektif.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Blahbatuh yang berlokasi di jalan Wisma Gajah Mada Blahbatuh, Gianyar.

3.1.2 Obyek Penelitian

Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini adalah mengenai komunikasi dan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh.

3.2 Sumber Data

Data yang dikumpulkan adalah data primer (dikumpulkan langsung dari responden dengan mengumpulkan hasil wawancara dan kuesioner) dan data sekunder. (dikumpulkan dan diperoleh dari orang lain atau pihak Kantor. Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari Kantor Camat Blahbatuh yang terkait dengan struktur organisasi, sejarah berdirinya dan sebagainya).

3.3 Metode Penentuan Sampel

Populasi sekaligus responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Blahbatuh di Blahbatuh sebanyak 40 orang pegawai dengan tidak menyertakan 1 orang pimpinan utama karena sebagai pemimpin manajemen puncak. Metode penelitian ini menggunakan metode sensus. Mengingat populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan responden sehingga jumlah responden sebanyak 39 orang (Sugiyono, 2008).

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, determinasi dan uji t (*t-test*).

IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1 Profil Kecamatan Blahbatuh

Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan diperlukan berbagai upaya dengan melibatkan peran serta masyarakat yang optimal demi terwujudnya masyarakat yang sejahtera serta masyarakat yang mandiri. Pembangunan yang dilaksanakan berbagai pihak semuanya akan bermuara di desa dan kelurahan. Karena pada dasarnya Negara ini terdiri dari kumpulan besar desa-desa dan kelurahan. Oleh karena itu, pemerintah desa menempati posisi yang strategi dan diharapkan mampu sebagai penggerak dan pelaku utama dalam melaksanakan pembangunan. Profil Kecamatan Blahbatuh ini merupakan gambaran karakter umum dan menyeluruh tentang potensi serta perkembangan semua desa yang ada di Kecamatan Blahbatuh yang didasarkan atas data-data yang bersifat faktual. Tujuan penulisan profil Kecamatan ini adalah untuk dapat memberikan gambaran faktual tentang potensi dan perkembangan Kecamatan dari tahun ke tahun kepada semua pihak. Melalui informasi yang disajikan melalui profil Kecamatan ini, diharapkan agar semua pihak secara cepat, tepat dan akurat dapat mengetahui potensi, kendala dan prospek perkembangan Kecamatan Blahbatuh. Kecamatan Blahbatuh merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Gianyar yang terletak disebelah selatan wilayah Kabupaten Gianyar. Kecamatan Blahbatuh terdiri dari 9 (Sembilan) desa dinas yaitu Desa Saba., Desa pering, desa Keramas, desa bona, Desa Belega, Desa Blahbatuh, Desa Buruan, dan Desa Bedulu. Luas keseluruhan wilayah Kecamatan Blahbatuh adalah 39,70 km², jika dilihat dari luas wilayah, maka Desa Saba merupakan daerah yang paling luas dengan luas wilayah 6,60 km² diikuti dengan Desa pering

(6,32 km²), Desa Keramas (4,72 km²) dan Desa yang memiliki luas wilayah terkecil adalah Desa bona dengan luas wilayah 2,20 km². Secara administrasi, Kecamatan Blahbatuh terdiri dari 9 Desa Dinas dan 67 Dinas. Sedangkan dilihat dari aspek keagaam dan adat di Kecamatan Blahbatuh terdapat 36 Desa pekraman yang tersebar di masing-masing Desa Dinas.

4.2 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas Sumber Daya Aparatur. Adapun gambaran pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 : Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SLTA/Sederajat	22
2	Diploma	2
3	S1	10
4	S2	6
Jumlah		40

Sumber : Kantor Camat Blahbatuh

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan pegawai yang ada pada Kantor Camat Blahbatuh, sebagian besar adalah SLTA yaitu sebanyak 22 orang dan S1 sebanyak 10 orang dan S2 sebanyak 6 . Pada umumnya dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, sehingga dapat mendorong pegawai bersangkutan melakukan tindakan yang lebih produktif.

4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Klamin

Untuk mengetahui jumlah pegawai menurut jenis kelamin dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 : Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-Laki	27
2	Perempuan	13
Jumlah		40

Sumber : Kantor Camat Blahbatuh

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai jumlah pegawai menurut jenis kelamin dapat diketahui bahwa pegawai berjenis kelamin laki-laki jumlahnya lebih banyak daripada pegawai berjenis kelamin perempuan.

V. PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh

Analisis yang dipergunakan adalah analisis statistik regresi sederhana dengan uji satu sisi yaitu uji pihak kanan. Analisis statistik tersebut diolah dengan bantuan computer yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 21.0 for windows. Rangkuman hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 Rangkuman Hasil Analisis Statistik Atas Variabel Komunikasi (X) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Blahbatuh

Variabel Terikat (Y)	Variabel Bebas (X)	Korelasi (r)	R Square (R ²)	t-hitung	Sig.t
Efektivitas Kerja	Komunikasi	0,803	0,645	8,196	0,000
N = 39					
Persamaan regresi, $y = 20,101 + 0,379 x$					
T table (0,05;37) = 1,687					

Sumber : Lampiran 5

5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan Tabel 5.3 tersebut diatas, maka persamaan regresi linier sederhana adalah: $Y=20,101 + 0,379 x$. Dari hasil analisis persamaan regresi linier sederhana di atas, dapat dijelaskan bahwa Nilai a = 20,101 memiliki arti bahwa komunikasi (X) tidak mengalami perubahan atau tetap, maka efektivitas kerja (Y) adalah 20,101 dan Nilai b = 0,379 berarti bahwa komunikasi (X) dinaikan 0,379 maka efektivitas kerja (Y) naik sebesar 0,379 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi akan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh.

5.3 Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan (kontribusi) antara variabel bebas (komunikasi) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja pegawai), maka digunakan koefisien determinasi. Karena besarnya $r = 0,803$, maka besarnya koefisien determinasi = $r^2 \times 100 \%$ atau $0,8032 \times 100 \%$ = 64,50 % atau dari nilai R Square (hasil perhitungan SPSS *version 21.0 for windows* pada Tabel 5.3 kolom 4) sebesar $0,645 \times 100 \%$ = 64,50 %. Ini berarti komunikasi memberikan sumbangan terhadap efektivitas kerja sebesar 64,50 %, sedangkan sisanya 35,50 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.4 Analisis Uji t (*t-test*)

bahwa nilai thitung diperoleh sebesar 8,196 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,687, ternyata nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel dan thitung berada pada daerah penolakan Ho atau nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dimana komunikasi (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Blahbatuh.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 20,101 + 0,379 x$, artinya bahwa setiap kenaikan komunikasi sebesar 0,379 maka akan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh sebesar 0,379 satuan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisis t-test juga menunjukkan bahwa nilai thitung yang diperoleh adalah sebesar 8,196 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,687, ternyata nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel dan thitung berada pada daerah penolakan H_0 atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terbukti, dimana terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh.

6.2 Saran-saran

Mengingat komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Blahbatuh, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Dalam upaya untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja setiap pegawai, manajemen hendaknya lebih memperhatikan aspek komunikasi, baik metode dan sarana yang digunakan, sehingga kedepannya tujuan komunikasi diharapkan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.
- b. Mengingat efektivitas kerja pegawai tidak saja dipengaruhi oleh komunikasi, sebaiknya organisasi juga memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai seperti halnya kepemimpinan yang lebih demokratis dan dinamis, memberi kesempatan yang sama dan adil kepada setiap pegawai untuk mengembangkan kemampuan dalam berkarier, menghargai prestasi yang diraih oleh setiap pegawai, penempatan pegawai sesuai dengan bidang kemampuan dan keahlian yang dimiliki serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander, George., & Scott Snell. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Cardoso Gomes, Fusticino, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Corrado, Frank M, 2004. *Berkomunikasi Dengan Karyawan*, cetakan Pertama, PPM, Jakarta.
- Effendy, O. Uchjana, 2006. *Ilmu Komunikasi*, PT.Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Gorda, IGN, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, penerbit STIE Satya Dharma Singaraja
- Gouzali Saydam, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Ginting, Paham & Syafrizal Helmi Situmorang, 2008. *Filsafat Ilmu Dan Metode Riset*, cetakan pertama, USU Press, Medan.
- Gitosudarmo, Indriyo & Agus Mulyono, 2001. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen*, BPFY, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Bumi Aksara, Jakarta: Grasindo
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Irawan Prasetya dkk, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua, CV. Infomedika
- Martani dan Lubis 2004. *Teori Organisasi*, Bandung : Ghalia Indonesia
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- M. Manullang Marihot AMH Manullang. 2004. *Manajemen Personalia* Edisi ke 3. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mokodompit Franky Ramli, 2013. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Radio Memora Anoa Indah*.
- Muhsin. 2006. *Pengaruh Komunikasi Intern dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 1 Suruh*.
- Onong Ichjana Effendy, 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan praktek*, Bandung
- Paramita Cristie, 2014. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bagian penetapan Pajak Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Barat*. Skripsi S1 Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

- Purwanto, Joko, 2006. *Komunikasi Bisnis*, Edisi 3, Erlangga, Jakarta.
- Purwono Hadi, 2001, *Tata Personalia* (Personalia Management), Bandung, Djambatan.
- Ricky, W.Griffin, 2004. *Manajemen*, Edisi Ketuju, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Teori Organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Alih Bahasa Jusuf Udaya, Arcana, Jakarta
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian Sondang P. 2002, *Administrasi Pemerintahan*, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Steers, M Richard, 2005. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*, Jakarta : Erlangga
- Tangkilisan, Hessel Nogi.S. 2002 Implementasi Kebijakan Publik. Jakarta: Lukman Offset.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. (Terje:G.A. Ticoalu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiludjeng, Sri, 2007. *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta.