

RELATIONSHIP OF EMPLOYEE COMMUNICATION AND ADDITIONAL  
INCOME (TPP) WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE  
COMMUNICATION AND INFORMATICS DEPARTMENT (KOMINFO)  
KAUR REGENCY

HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI  
(TPP) DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN  
INFORMATIKA (KOMINFO) KABUPATEN KAUR

Dena Leftiani<sup>1)</sup>; Karona Cahya Susena<sup>2)</sup>; Sri Handayani<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic,  
Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu  
Email: <sup>1)</sup> [karona.cs@unived.ac.id](mailto:karona.cs@unived.ac.id)

**How to Cite :**

Leftiani, D., Susena, K.C., Handayani, S. (2015). HUBUNGAN KOMUNIKASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (KOMINFO) KABUPATEN KAUR. *EMAK: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 21). DOI:

**ARTICLE HISTORY**

Received [20-03-2020]

Revised [06-04-2020]

Accepted [18-04-2020]

**KEYWORDS**

Communication,  
Employee Income and  
Performance Benefits

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dan tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja di dinas komunikasi dan informatika kabupaten kaur. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sebanyak 29 responden diambil dari pegawai negeri sipil Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kaur. Analisis penelitian menggunakan korelasi pearson serta menguji hipotesis menggunakan uji t. Dari Pembahasan mengenai hubungan antara komunikasi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan kinerja PNS di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan, Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang didapat sebesar 0,411 dengan kriteria interpretasi sedang. Sedangkan nilai thitung sebesar 2,342 lebih besar dari ttabel sebesar 2,052 yang mengakibatkan H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang didapat sebesar -0,061 dengan kriteria interpretasi Sangat Lemah. Sedangkan nilai thitung sebesar -0,316 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,052 yang mengakibatkan H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti hipotesis penelitian ditolak.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the relationship between communication and additional income of employees with performance in the Kaur district communication and informatics department. This type of research uses quantitative descriptive. The sampling technique used census techniques as many as 29 respondents taken from the civil servants of the communication and informatics department of the district of Kaur. Analysis of research is using Pearson correlation and hypothesis test using the t-test. From the discussion about the relationship between communication and additional employee income (TPP) with the performance of civil servants in the KOMINFO Office of Kaur Regency that has been described, then conclusions can be drawn, There is a significant relationship between communication and employee performance. This is evidenced by the calculated r value of 0.411 with moderate interpretation criteria. While the value of tcount of 2,342 is greater than the ttable of 2,052 which results in H0 being rejected and Ha accepted, which means the research hypothesis is accepted. There is no significant relationship between additional employee income and performance. This is evidenced by the calculated r value of -0.061 with very weak interpretation criteria. While the value of tcount of -0.316 is smaller than ttable of 2.052 which results in H0 being accepted and Ha being rejected, which means the research hypothesis is rejected.*

**PENDAHULUAN**

Permasalahan klasik utama yang dihadapi oleh alam birokrasi Indonesia saat ini adalah terkait dengan kinerja. Kelemahan atas hal tersebut masih merupakan penyakit birokrasi yang sulit untuk dihilangkan. Banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya tingkat k.inerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu yang mengemuka dan paling banyak diperbincangkan adalah kompensasi berbentuk finansial yang diberikan oleh pemerintah sebagai pemberi kerja. Buruknya kinerja aparatur pemerintahan ini berakibat pada buruknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Setiap urusan menjadi semakin panjang akibat birokrasi yang berbelit-belit, sehingga banyak oknum ASN yang bermain dengan mengadakan pungutan liar bagi orang-orang yang ingin mendapatkan kemudahan. Sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu penyebab buruknya pelayanan publik adalah buruknya kinerja aparatur pemerintah. Menurut hasil survey Worldwide governance Indicator yang dirilis oleh The World Bank ([www.info.worldbank.org/governments/wgi](http://www.info.worldbank.org/governments/wgi)) bahwa Indonesia (2015) memperoleh angka 54,8 pada indicator Government Effectiveness dari nilai 100, sangat jauh dibandingkan dengan Singapura yang mencapai angka 100, sementara untuk 2 indikator Control of Corruption hanya memperoleh angka 34,1 dari nilai 100.

Hasil survey tersebut menggambarkan bahwa birokrasi di Indonesia masih berbelit dan tidak efektif sementara tingkat korupsi makin tinggi. Salah satu buruknya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ini sering dikaitkan dengan rendahnya

gaji yang mereka terima. Umum diketahui, bahwa untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka sebuah organisasi termasuk pemerintah daerah harus memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan ASN. Untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan ASN, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi atas jasanya yang diberikan kepada organisasi sebagai bentuk motivasi kepada ASN. Kebijakan kompensasi penting diperlukan untuk meningkatkan motivasi ASN dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak dan apabila melanggar aturan dalam organisasi atau tidak mencapai target kinerja yang diharapkan harus pula diberikan sanksi atau hukuman yang adil (punishment).

Kekeliruan dalam menerapkan sistem kompensasi, khususnya sistem penghargaan, berakibat akan timbulnya demotivasi dan akan menurunkan kinerja organisasi. Demotivasi salah satunya berawal dari ketidakpuasan dikalangan pegawai. Pemerintah Daerah wajib menerapkan sistem manajemen kompensasi yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik daerah masing-masing. Secara teoritis, dikenal banyak sistem kompensasi yang diarahkan untuk memajukan dan meningkatkan kinerja organisasi. Adanya kompensasi selain akan meningkatkan kinerja, secara tidak langsung akan menarik orang di luar organisasi yang memiliki kemampuan untuk bergabung dalam organisasi. Diharapkan dengan adanya kompensasi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan organisasi dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Atau dengan kata lain, pemberian kompensasi yang sepadan, baik secara financial atau non financial akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Menyadari hal tersebut, pemerintah melalui peraturan Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pemerintah Daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Dengan adanya peraturan ini maka Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur dengan peraturan Bupati nomor 21 tahun 2017 yang telah disetujui oleh DPR kabupaten Kaur mengeluarkan aturan tentang pemberian tambahan penghasilan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Kaur.

## LANDASAN TEORI

### Komunikasi, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja Pegawai

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin communication dan perkataan ini bersumber pada kata communis. Perkataan communis tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti communis di sini adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam

proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami.

Menurut Trenholm dan Jensen dalam Fajar (2009:31), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Selanjutnya menurut Weaver dalam Fajar (2009:32), komunikasi adalah seluruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain. Effendy (2017:60), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberlakukan di Indonesia mengacu kepada sistem pemberian gaji dasar yang sangat rendah, serta tidak secara langsung menyesuaikan dinamika perubahan inflasi dan biaya hidup dari tahun ke tahun. Dengan tingkat inflasi Indonesia yang relatif tinggi, mata uang rupiah terus mengalami depresiasi terhadap mata uang jangkar (US \$). Kondisi tersebut berdampak terhadap semakin lemahnya daya beli masyarakat, termasuk PNS. Dengan sistem penggajian sekarang ini, mayoritas PNS di Indonesia akan merasa sulit untuk mendukung pemenuhan kebutuhan primer sehari-hari setiap bulannya, walaupun dalam kategori hidup sederhana.

Rivai (2009:309) pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Hasibuan (2017:93), pengertian kinerja itu adalah: "Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Mangkunegara (2009:67) definisi kinerja sebagai berikut : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan sifat dan karakteristik dari fenomena tertentu. Berdasarkan Sugiyono (2013:11), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Deskriptif kuantitatif adalah data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian, dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. (Sugiyono, 2013:14).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

Kabupaten Kaur adalah sebuah Kabupaten di Provinsi Bengkulu, yang terletak sekitar 250 km dari kota Bengkulu, Kaur mempunyai luas sebesar 2.369,05 km<sup>2</sup> dan dihuni sedikitnya 298.176 jiwa. Mereka mengandalkan hidup pada sector pertanian, perdagangan, perkebunan, dan perikanan. Kabupaten Kaur dibentuk berdasarkan Undang-Undang nomor 3 tahun 2003 pada tahun 2003 bersamaan dengan pembentukan kabupaten Seluma dan Kabupaten Muko-muko, Kaur sebelumnya merupakan bagian dari Kabupaten Bengkulu Selatan. Secara astronomis, kabupaten Kaur terletak antara 10304'8,76" – 103046'50,12" Bujur timur dan 4015'8,21" – 4055'27,77" Lintang Selatan.

Tabel 1 Hasil Analisis Korelasi Komunikasi dan TPP Dengan Kinerja

Correlations				
		Komunikasi	Tambahan Penghasilan Pegawai	Kinerja Pegawai
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.125	.411*
	Sig. (2-tailed)		.518	.027
	N	29	29	29
Tambahan Penghasilan Pegawai	Pearson Correlation	.125	1	-.061
	Sig. (2-tailed)	.518		.752
	N	29	29	29
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.411*	-.061	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.752	
	N	29	29	29

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan dengan SPSS v 25, 2020

Berdasarkan tabel output di atas, kita akan melakukan penarikan kesimpulan dengan merujuk pada ke-3 dasar pengambilan keputusan dalam analisis korelasi bivariate pearson.

Berdasarkan Nilai Signifikansi Sig. (2-tailed): Dari tabel output di atas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara Komunikasi (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,027 < 0,05$ , yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel

Komunikasi dengan variabel Kinerja. Selanjutnya, hubungan antara Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) dengan Kinerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,752 > 0,05$ , yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dengan variabel Kinerja.

Berdasarkan Nilai  $r$  hitung (Pearson Correlations): Diketahui nilai  $r$  hitung untuk hubungan Komunikasi (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar  $0,411 < r$  tabel  $0,470$  (signifikansi 1%), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel komunikasi dengan variabel Kinerja. Selanjutnya, diketahui nilai  $r$  hitung untuk hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar  $-0,061 < r$  tabel  $0,470$  (signifikansi 1%), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan atau korelasi antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai dengan variabel Kinerja. Karena  $r$  hitung atau Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai negatif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat negatif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Komunikasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai maka Kinerja Pegawai dapat menurun.

Berdasarkan Tanda Bintang (\*) SPSS: Dari output di atas diketahui bahwa nilai Pearson Correlation antara masing-masing variabel yang dihubungkan mempunyai satu tanda bintang (\*), ini berarti terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan dengan taraf signifikansi 1%. Akan tetapi tanda bintang hanya terdapat pada hubungan antara komunikasi dengan Kinerja pegawai sedangkan hubungan antara tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan kinerja tidak menghasilkan tanda bintang. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara komunikasi dengan kinerja memiliki hubungan yang signifikan sedangkan hubungan antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja tidak ada.

Pada penelitian ini responden yang digunakan adalah para pegawai dari Dinas komunikasi dan informatika (KOMINFO) dengan jumlah pegawai sebanyak 29 orang. Para responden tersebut didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 24-65 tahun. Hampir seluruh responden memiliki pendidikan terakhir sarjana dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun. Hasil penelitian tentang pendapat responden dalam pengisian kuesioner baik dalam variabel komunikasi, tambahan penghasilan pegawai maupun kinerja secara umum sudah menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dilihat dari besarnya nilai rata-rata skala perhitungan di setiap indikator pada masing-masing variabel. Pada umumnya setiap variabel menghasilkan rata-rata penilaian sangat baik.

Pada setiap indikatorpun skala perhitungan yang dihasilkan juga sangat tinggi. Akan tetapi terdapat satu indikator pada variabel tambahan penghasilan pegawai pada pernyataan tunjangan dalam bentuk barang, hampir semua responden memilih tidak setuju. Hal ini berarti para pegawai di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur lebih menyukai dan lebih mengapresiasi tunjangan tambahan penghasilan pegawai dalam bentuk finansial atau uang tunai langsung. Hal ini dikarenakan bentuk tunai lebih mudah dialokasikan oleh pegawai untuk kebutuhan hidup sehari-hari mereka nantinya.

Komunikasi merupakan salah satu hal yang sangat penting pada proses berjalannya organisasi keDinasan di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur. Pada penelitian ini komunikasi memiliki indikator antara lain komunikasi ke atas, ke bawah, horizontal dan lintas saluran. Diantara indikator tersebut yang memiliki hasil skala perhitungan tertinggi adalah komunikasi horizontal dengan pernyataan bahwa seluruh pegawai di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur dapat berkoordinasi dan bekerja sama dengan sangat baik antar pegawai. Sedangkan untuk indikator komunikasi yang lain seperti komunikasi ke atas dan lintas saluran menunjukkan hasil skala perhitungan yang juga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik telah dilakukan di lingkungan Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur.

Pada variabel Kinerja hampir seluruh indikator menghasilkan nilai skala perhitungan yang sangat tinggi. Nilai skala tertinggi dihasilkan pada pernyataan para pegawai telah bekerja berdasarkan tupoksi yang diberikan. Hal ini berarti para pegawai telah melakukan tanggung jawab pekerjaan dengan sangat baik di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur. Hampir seluruh indikator untuk variabel kinerja menghasilkan skala perhitungan sangat tinggi yang menghasilkan predikat rentang yang sangat baik.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program statistik SPSS 25 menggunakan korelasi sederhana Pearson dan uji hipotesis dengan uji-t pada dua variabel bebas yaitu komunikasi dan tambahan penghasilan pegawai serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung yang didapat sebesar 0,411 dengan kriteri interpretasi sedang. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,342 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 yang mengakibatkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hipotesis penelitian diterima.
2. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tambahan penghasilan pegawai dengan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung yang didapat sebesar -0,061 dengan kriteri interpretasi Sangat Lemah. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,316 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 yang mengakibatkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti hipotesis penelitian ditolak.

### Saran

Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur agar dapat mempertahankan proses komunikasi yang baik di lingkungan kantor pemerintahan Kabupaten Kaur khususnya di Dinas KOMINFO, sehingga Organisasi kedinasan lain dapat mengikuti

apa yang sudah ditunjukkan oleh Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur. Pemerintah Daerah Kabupaten Kaur hendaknya juga mempertimbangkan serta dapat meningkatkan besarnya nilai tunjangan tambahan penghasilan pegawai di organisasi kedinasan Kabupaten Kaur khususnya Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur sehingga dapat member nilai positif terhadap pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas KOMINFO Kabupaten Kaur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Z.A, Anthony. 2013. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Propinsi Jawa Barat Kota Bandung. Bandung: Universitas Komputer Indonesia
- Alviantoni. 2011. Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Provinsi Bengkulu). Bengkulu: Universitas Dehasen.
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES IN KESBANGPOL OFFICE KAUR DISTRICT. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- Azwar, S. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga
- Cangara, Hafied. 2018. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Chen, J.C., Silverthorne, and Hung, J.Y. 2006. "Organizational Communication, Job Stress, Organizational Commitment and Job Performance of Accounting Professional in Taiwan and America", *Leadership & Organization*. Vol 27 No 4, pp 242-249
- Darmayanti. 2018. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Fajar, M. 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik. Yogyakarta: Graham Ilmu
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Anwar (2012, 1 Juli). Uji Pearson Product Moment dan Asumsi Klasik. Dikutip 1 Mei 2019 dari staistikian: <https://www.statistikian.com/2012/07/pearson-dan-asumsi-klasik.html>
- Herman, Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan kedua. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Husein, Umar. 2010. Manajemen Riset Dan Perilaku Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pusat.

- Jayatmi, Irma. 2015. Hubungan Gaji, Tunjangan, dan Pengembangan Profesi terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia. Jakarta: Maju Jakarta.
- Jenkins. 2013. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Konservasi Sumber Daya Manusia. Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Kalla, H. K., 2005. "Integrated Internal Communications: A Multidisciplinary Perspective", Corporate Communication An International Journal. Vol. 10 No. 4, pp 302-304.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, Jhon. 2009. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar., Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Arni. 2014. Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy. 2017. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Purba, Amir, dkk. 2010. Pengantar Ilmu Komunikasi. Medan: Pustaka Bangsa Press
- Sahat, Maruli. 2011. Pengaruh Tunjangan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, P., Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-1, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Triton PB. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas, cetakan kedua. Yogyakarta: ORYZA
- Veithzal, Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- ([www.info.worldbank.org/governments/wgi](http://www.info.worldbank.org/governments/wgi)) diakses tanggal 15 maret 2019.