

## **HUBUNGAN KUALITAS PENDEKATAN *HUMAN RELATIONS* KEPALA PUSAT HUMAS DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSAT HUMAS DEPNAKERTRANS**

Chaerul Hadi<sup>1</sup>, Euis Nurul<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Esa Unggul, Jakarta  
Jl. Arjuna Utara Tol Tomang-Kebun Jeruk, Jakarta 11510  
Chaerulhadi22@ymail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kualitas Pendekatan *Human Relations* Kepala Pusat Humas Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pusat Humas Depnakertrans. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk mengetahui reliabilitas data dihitung dengan menggunakan rumus statistika Koefisien Korelasi *Product Moment* Pearson dan validitas datanya menggunakan Validitas konstruk. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian, diketahui bahwa hubungan kualitas pendekatan *human relations* dengan motivasi kerja pegawai menunjukkan korelasi yang kuat dan positif ( $r = 0,43$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas pendekatan *human relations* berhubungan erat dengan motivasi kerja pegawai. Kiranya Kepala Pusat Humas perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas pendekatan *human relations* kepada para pegawainya di Pusat Humas Depnakertrans, sehingga motivasi kerja pegawai yang bersangkutan dapat lebih mendorong untuk bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

**Kata kunci:** kualitas *human relations*, motivasi, kerja pegawai

### **Pendahuluan**

Di dalam suatu organisasi atau lembaga, para pimpinan dalam membina hubungan dengan bawahannya menggunakan hubungan vertikal yang merupakan hubungan antara atasan dengan bawahannya dan sebaliknya, sehingga diharapkan dapat terjadi komunikasi dua arah di antara mereka agar tujuan yang diinginkan tercapai. Dalam pembinaan hubungan dengan karyawannya tersebut melalui pendekatan *human relations*. Pendekatan yang dilakukan, mempunyai tujuan untuk mempererat hubungan dan memotivasi karyawannya agar giat bekerja. Pendekatan yang dilakukan bisa dalam bentuk diskusi (tukar pikiran) secara formal, bisa juga secara informal antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya mengenai keinginan antara kedua belah pihak yang sekaligus memecahkan masalah yang dihadapi oleh bawahannya.

Dengan melakukan pendekatan *human relations* para pimpinan berusaha untuk memecahkan masalah-masalah dalam situasi kerja dan masalah-masalah yang menjadi beban para karyawan secara individual, sehingga mereka dapat digerakkan ke arah yang lebih produktif. *Human relations* merupakan salah satu unsur penting untuk keberhasilan komunikasi antar personal maupun komunikasi kelompok dalam *public relations*, karena mampu meningkatkan semangat kerja yang

efektif dan menciptakan hubungan yang harmonis di antara seluruh anggota lingkungan kerja yang bersangkutan. *human relations* dalam manajemen mempunyai fungsi untuk memotivasi para karyawan, membangkitkan motif kerja dan membangkitkan daya gerak mereka untuk bekerja lebih giat. Latar belakang permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini didasarkan bahwa keberhasilan dari suatu lembaga, perusahaan atau organisasi salah satunya terdapat pada motivasi kerja pegawainya. Tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai bergantung pada pegawai itu sendiri, dimana di dalamnya terdapat pendekatan *human relations* yang dilakukan oleh pimpinan humas yang merupakan suatu pendekatan penting bagi terciptanya hubungan harmonis serta pengertian antara pimpinan humas dengan pegawainya atau pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.

Pada dasarnya kualitas pendekatan *human relations* terfokus pada kebutuhan manusiawi pegawai, baik itu kebutuhan ekonomi, psikologis dan sosial dari pegawai yang bersangkutan. Diharapkan dengan adanya perhatian terhadap kebutuhan tersebut, pegawai akan lebih mudah menciptakan rasa saling mengisi dan saling membutuhkan serta saling percaya, sehingga pimpinan humas akan lebih mudah untuk membina, memotivasi kerja pegawai ke arah yang lebih baik dan pada akhirnya dapat memunculkan

produktivitas yang tinggi. Tugas pokok Humas Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) adalah melaksanakan koordinasi dan pembinaan pelaksanaan, kegiatan kehumasan di lingkup departemen di samping sebagai unsur pembantu pimpinan. Dalam proses kerjanya Depnakertrans tidak terlepas dari peran pegawainya dalam melaksanakan tugas. Pendekatan *human relations* dilaksanakan dalam rangka membina dan menjalin hubungan yang baik antara para pimpinan dan pegawainya untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi dan meniadakan salah pengertian. Keberadaan *public relations* di dalam Depnakertrans sangatlah perlu karena merupakan sarana penghubung antara organisasi dengan publiknya baik publik internal maupun publik eksternal dan juga sebagai pembina hubungan dalam organisasi. Di dalam organisasi pegawai merupakan unsur yang penting, apabila motivasi kerjanya berkurang berupa pemberian perhatian, pemberian penghargaan, dan pemberian insentif, maka akan mempengaruhi pada produktivitas kerja organisasi. Oleh sebab itu pendekatan *human relations* sangat berperan penting sebagai penghubung antara pimpinan dan pegawai maupun sesama rekan kerja. Secara umum tujuan *human relations* adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan perusahaan, organisasi dan instansi. Berdasarkan pengamatan penulis di Pusat Humas Depnakertrans diperoleh gambaran, bahwa kesadaran untuk bekerja secara maksimal dari sebagian pegawai masih belum optimal, hal ini dapat diketahui karena kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Dari hasil penelitian di Depnakertrans tersebut diketahui adanya masalah yaitu apa yang diharapkan oleh Kepala Pusat Humas agar produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan dapat meningkat sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi Departemen belum berjalan sesuai dengan kenyataan, karena masih kurangnya motivasi kerja berupa pemberian perhatian, pemberian penghargaan, dan pemberian insentif yang tinggi dari pimpinan kepada bawahan atau pegawainya.

## **Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini ingin mengetahui hubungan kualitas pendekatan *human relations* dengan motivasi kerja pegawai. Kualitas pendekatan *human relations* berperan sebagai variabel bebas (*independent variable*), sedangkan motivasi kerja berperan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Oleh karena itu, tujuan penelitian yang relevan adalah deskriptif korelasional. Deskriptif adalah “melukiskan variabel-variabel satu

demi satu” (Hasan, 2002;23). Penulis memahami bahwa, deskriptif adalah penelitian yang di buat untuk menggambarkan variable-variabel yang dijadikan masalah penelitian.

Korelasional adalah “hubungan antara variabel diteliti dan dijelaskan” (Hasan, 2002;23). Penulis memahami bahwa, korelasional adalah meneliti dan menjelaskan apakah ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Berdasarkan uraian mengenai deskriptif dan korelasional di atas, maka jika keduanya di gabungkan menjadi tujuan deskriptif korelasional. Deskriptif korelasional adalah menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya yang diteliti sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan di antara variabel- variabel tersebut. Jika definisi deskriptif korelasional di atas dikaitkan dengan penelitian penulis, maka penulis ingin mengetahui sejauh mana terdapat hubungan antara variabel X (kualitas pendekatan *human relations*) dengan variabel Y (motivasi kerja) di Pusat humas Depnakertrans.

Selanjutnya untuk pengambilan data, penulis menggunakan metode survei. Adapun definisi metode survei menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2003): “Survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.” Penulis memahami, metode survei adalah penelitian yang menggunakan sampel dari suatu populasi baik besar maupun kecil yang kemudian dipelajari data yang didapat dari sampel tersebut sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis dari hasil data tersebut. Jika definisi metode survei di atas dikaitkan dengan penelitian penulis, maka penulis melakukan penelitian ke Pusat Humas Depnakertrans dengan mengambil beberapa sampel dari keseluruhan pegawai dengan menggunakan kuesioner, kemudian data yang didapat diolah sehingga menemukan sejauh mana hubungan pendekatan *human relations* dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas Depnakertrans.

### **Bahan Penelitian dan Unit Analisis**

Untuk mengukur motivasi kerja pegawai, diperlukan sumber informasi yang disebut sebagai bahan penelitian. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Pusat Humas Depnakertrans. Sedangkan unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu dalam hal ini setiap individu pegawai Pusat Humas Depnakertrans.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Menurut Sugiyono (1999:57), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penulis memahami bahwa populasi adalah daerah umum dan luas yang di dalamnya terdapat berbagai macam karakteristik dari objek maupun subjek yang nantinya sebagian dari objek maupun subjek tersebut akan diteliti dan hasilnya di buat kesimpulan.

Jika definisi populasi di atas dikaitkan dengan penelitian penulis, maka populasinya adalah pegawai Depnakertrans yang bekerja di Pusat Humas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha diketahui bahwa total dari pegawai di Pusat Humas berjumlah 41 pegawai.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner tertutup, dimana dalam setiap pertanyaan sudah terdapat alternatif jawabannya. Adapun format angket dalam penelitian penulis terdiri dari 3 (tiga) bagian yaitu :

Bagian I : identitas responden

Bagian II : kualitas pendekatan *human relations*

Bagian III : motivasi kerja

Selanjutnya dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer untuk memperoleh jawaban atas permasalahan pokok penelitian. Adapun pengertian dari data primer itu sendiri adalah data berupa wawancara mendalam dengan para pegawai Pusat Humas Depnakertrans melalui pengajuan beberapa pertanyaan dan observasi langsung yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur

#### Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006:41), reliabilitas yaitu : “Berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang sama”.

Penulis memahami bahwa, reliabilitas adalah alat ukur yang dipakai dalam penelitian. Jika alat ukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan, maka penelitian dapat dikatakan reliabel, jika tidak, maka penelitian itu tidak reliabel. Untuk mengukur apakah

alat pengukur reliabel atau tidak, maka peneliti dapat menguji alat ukur dengan cara dipakai dua kali (tes-rites). Dengan begitu dapat diketahui apakah alat ukur yang digunakan hasilnya konsisten dengan yang pertama.

Untuk menghitung realibilitas alat ukur, digunakan rumus statistika Koefisien

Korelasi *Product Moment* Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

r :	Koefisien Korelasi	$\Sigma X^2$	Jumlah kuadrat skor pernyataan I
n	Jumlah responden	$(\Sigma X)^2$	Jumlah responden : Kuadrat jumlah skor pernyataan I
x	Skor pernyataan I	$\Sigma Y^2$	Jumlah kuadrat skor test - ritest
y	Skor test - ritest	$(\Sigma X)^2$	Kuadrat jumlah skor test - ritest

Untuk mengukur apakah alat ukur yang penulis gunakan *reliable* atau tidak, penulis menguji kuesioner terlebih dahulu kepada 10 responden. Adapun teknik pengukurannya sebagai berikut :

1. Jawaban dari 10 responden dimasukkan ke dalam tabel tunggal, kemudian dicari nilai X nya (lihat lampiran III)
2. Jawaban dari 10 responden dari hasil tes dan ritest dimasukkan ke dalam tabel tunggal kemudian dicari nilai Y nya (lihat lampiran IV)
3. Jika nilai X dan Y telah di dapat (lihat lampiran V), maka untuk mengetahui kuesioner penulis *reliable* atau tidak, penulis mengkorelasikannya menggunakan rumus Pearson. Adapun hasil korelasinya adalah  $r = 0,815$ , dengan penghitungan sebagai berikut :

$$r = \frac{10 \cdot (17330) - (424) \cdot (408)}{\sqrt{(10 \cdot (18038) - (424)^2) (10 \cdot (16670) - (408)^2)}}$$

$$r = \frac{(173300) - (172992)}{\sqrt{(180380) - (179776)(166700) - (166464)}}$$

$$r = \frac{308}{\sqrt{142544}} = \frac{308}{377,54} = 0,815$$

Berdasarkan hasil penghitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *product moment* yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat dikatakan reliabel, karena menurut Kountur, bahwa penelitian yang reliabel jika mencapai 0,60, sedangkan yang reliabelnya dibawah 0,60, dianggap tidak reliabel (Kountur, 2005;164).

**Validitas**

Menurut Ritonga (2004;30) “Validitas mempunyai dua bagian yaitu instrument pengukuran harus benar-benar mengukur konsep teori yang dianut dan bukan konsep lain dan dua konsep diukur dengan tepat”.

Penulis memahami bahwa, dalam mengukur sesuatu harus menggunakan instrument pengukuran yang berpatokan dengan konsep teori penelitiannya sehingga pengukurannya dapat dikatakan valid.

Jika dikaitkan dengan penelitian penulis, maka validitas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu validitas konstruk. Validitas konstruk adalah kerangka dari suatu konsep (Singarimbun & Effendi, 1987;125). Penulis memahami bahwa validitas konstruk merupakan tolak ukur dari operasional. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka indikator variabel X yaitu kualitas pendekatan *human relations* dan variabel Y yaitu motivasi kerja dari teori sudah cukup jelas dan cukup operasional untuk dijadikan dasar menyusun kuesioner, yang berarti kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Adapun dalam penyusunan kuesioner, penulis menggunakan alat ukur yaitu identitas responden dengan skala nominal, variabel X yaitu kualitas pendekatan *human relations*, dan variabel Y yaitu motivasi kerja, masing – masing menggunakan skala Likert.

**Teknik Analisis Data**

Untuk keperluan analisis, penulis dalam penelitian ini menggunakan penyajian data dalam suatu tabel tunggal dan uji analisis yaitu dengan perhitungan :

1. Data yang diperoleh penulis dari hasil penelitian mengenai kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat humas dimasukkan ke dalam tabel tunggal kemudian di analisis dengan persentase untuk memperoleh gambaran mengenai variabel X.
2. Data yang diperoleh penulis dari hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai Pusat humas dimasukkan ke dalam tabel tunggal kemudian di analisis dengan persentase untuk memperoleh gambaran mengenai variabel Y.
3. Data yang diperoleh penulis dari penelitian mengenai sejauh mana hubungan kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas Depnakertrans, dianalisis dengan menggunakan uji statistik melalui rumus Korelasi *Product Moment* Pearson, yaitu :

$$r = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

4. Dari hasil analisis tersebut, penulis membuat kesimpulan.
5. Berdasarkan kesimpulan, akan terjawab rumusan masalah pokok penelitian.

**Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Adapun hasilnya sebagai berikut :

**Identitas Responden**

Di bawah ini adalah tabel frekuensi mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pribadi, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Hasil tabel frekuensinya sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Kategori responden berdasarkan jenis kelamin**  
**n = 30**

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki – laki	19	63,3 %
Perempuan	11	36,7 %
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa sebagian besar (63,3 %) adalah laki – laki.

**Tabel 2**  
**Kategori responden berdasarkan usia**  
**n = 30**

Usia	Jumlah	%
25 – 35 tahun	8	26,7 %
36 – 40 tahun	4	13,3 %
40 – 45 tahun	9	30 %
> 46 tahun	9	30 %
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan 2, diketahui bahwa sebagian besar (30 %) responden berusia antara 40 – 45 tahun dan lebih dari 46 tahun.

**Tabel 3**  
**Kategori responden berdasarkan status pribadi**  
**n = 30**

Status Pribadi	Jumlah	%
Belum menikah	7	23,3 %
Nikah	22	73,4 %
Duda	-	-
Janda	1	3,3 %
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa sebagian besar (73,4 %) responden sudah menikah (berkeluarga).

**Tabel 4**  
**Kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir**  
**n = 30**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
SLTA	8	26,7 %
S1	20	66,6 %
S2	2	6,7 %
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa sebagian besar (66,6 %) responden pendidikan terakhirnya adalah S1.

**Tabel 5**  
**Kategori responden berdasarkan masa kerja**  
**n = 30**

Masa Kerja	Jumlah	%
1 – 2 tahun	7	23,3 %
3 – 4 tahun	2	6,7 %
5 – 6 tahun	2	6,7 %
> 6 tahun	19	63,3 %
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa sebagian besar (63,3 %) responden masa kerjanya lebih dari 6 tahun di Pusat Humas.

**Kualitas Pendekatan Human Relations Berdasarkan Indikator Kualitas Pendekatan Human Relations Berdasarkan Dimensi Pentingnya Individu (Importance of the individual)**

**Tabel 6**  
**Kepala Pusat Humas selalu memperhitungkan perasaan pegawai di Pusat Humas**  
**n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Baik	6	20 %
Baik	20	66,7 %
Cukup Baik	4	13,3 %
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa sebagian besar (66,7 %) responden menyatakan baik bahwa Kepala Pusat Humas selalu memperhitungkan perasaan dari masing – masing pegawainya.

**Tabel 7**  
**Kepala Pusat Humas selalu memperhatikan kepentingan setiap pegawai Pusat Humas**  
**n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Baik	8	26,7 %
Baik	21	70 %
Cukup	1	3.3 %
Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa sebagian besar (70 %) menyatakan baik bahwa Kepala Pusat Humas selalu memperhatikan kepentingan dari masing – masing pegawainya.

**Kualitas Pendekatan Human Relations Berdasarkan Dimensi Saling Menerima (Mutual Acceptance)**

**Tabel 8**  
**Kepala Pusat Humas mau menerima pendapat pegawai Pusat Humas**  
**n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Baik	10	33,3 %
Baik	17	56,7 %
Cukup	3	10 %
Baik	-	-
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa sebagian besar (56,7 %) responden menyatakan baik bahwa Kepala Pusat Humas mau menerima pendapat dari pegawainya.

**Tabel 9**  
**Kepala Pusat Humas selalu menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban pegawai Pusat Humas**  
**n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Baik	4	13,3 %
Baik		
Cukup	18	60 %
Baik		
Tidak	8	26,7 %
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa sebagian besar (60 %) responden menyatakan baik bahwa Kepala Pusat Humas selalu menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh pegawai di Pusat Humas.

**Tabel 10**  
**“Kepala Pusat Humas bersikap terbuka dalam mengeluarkan ide, perasaan dan segala sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama di Pusat Humas”**  
**n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Baik	2	6,6 %
Baik	14	46,7 %
Cukup	14	46,7 %
Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa paling banyak (46,7 %) responden menyatakan baik dan cukup baik tentang Kepala Pusat Humas yang bersikap terbuka kepada pegawai dalam hal mengeluarkan ide, perasaan dan segala sesuatu yang menyangkut

kepentingan bersama di Pusat Humas.

**Kualitas Pendekatan Human Relations Berdasarkan Dimensi Partisipasi Pegawai**

**Tabel 11**  
**“Kepala Pusat Humas terhadap pegawainya seimbang dalam memberikan pendapatnya”**  
**n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Baik	-	-
Baik	10	33,3 %
Cukup	20	66,7 %
Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa sebagian besar (66,7 %) responden menyatakan cukup baik bahwa Kepala Pusat Humas seimbang dalam memberikan pendapatnya terhadap pegawainya.

**Tabel 12**  
**Kepala Pusat Humas memecahkan problema secara bersama – sama dengan pegawai Pusat Humas**  
**n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Baik	-	-
Baik	10	33,3 %
Cukup	20	66,7 %
Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa sebagian besar (66,7 %) responden menyatakan cukup baik bahwa Kepala Pusat Humas memecahkan problema yang terjadi di Pusat Humas secara bersama – sama dengan pegawainya.

Untuk mengetahui variabel kualitas pendekatan *human relations* secara keseluruhan perlu dioperasionalkan terlebih dahulu. Ada tujuh item pernyataan untuk mengukur variabel kualitas pendekatan *human relations*, masing-masing item dinilai dengan skor terendah 1 dan tertinggi 5. Ini berarti skor terendah 7 dan tertinggi 35. Bila skor tersebut didistribusikan ke atribut kualitas pendekatan *human relations* maka diperoleh hasil :

**Tabel 13**  
**Skor Kualitas pendekatan Human Relations Secara Keseluruhan n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Baik	5	16,7
Baik	22	73,3
Cukup	3	10
Baik	-	-
Tidak Baik	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100 %

Tabel 13 menunjukkan bahwa sebagian besar (52,4%) responden menyatakan baik atas pernyataan skor kualitas pendekatan *human relations* secara keseluruhan.

Sedangkan untuk mengetahui nilai rata – rata dari variabel kualitas pendekatan *human relations* dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 14**  
**Nilai Frekuensi dan Persentase Rata – Rata Variabel X n = 30**

No.	Pernyataan									
	SB		B		CB		TB		ST	
Pernyataan	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	6	20	20	66,7	4	13,3	00,000	0,030	030	100
2	8	26,7	21	70	1	3,3	00,000	0,030	030	100
3	10	33,3	17	56,7	3	10	00,000	0,030	030	100
4	4	13,3	18	60	8	26,7	00,000	0,030	030	100
5	2	6,6	14	46,7	14	46,7	00,000	0,030	030	100
6	0	0,0	10	33,3	20	66,7	00,000	0,030	030	100
7	0	0,0	10	33,3	20	66,7	00,000	0,030	030	100
Σ	30	99,9	103	366,7	233,4	400,000	0,030	030	100	100
X Bar	4	14,3	16	52,4	10	33,3	00,000	0,030	030	100

Tabel 14 menunjukkan bahwa sebagian besar (52,4 %) responden menyatakan baik atas penilaian rata – rata dari variabel kualitas pendekatan *human relations*

**Motivasi Kerja Berdasarkan Indikator**

**Tabel 15**  
**“Kondisi kerja di Pusat Humas” n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Tinggi	3	10 %
Tinggi	18	60 %
Sedang	9	30 %
Rendah	-	-
Sangat Rendah	-	-
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa sebagian besar (60 %) responden menyatakan tinggi bahwa kondisi kerja yang dirasakan oleh para pegawai di Pusat Humas tersebut baik dan menyenangkan.

**Tabel 16**  
**“Kepala Pusat Humas selalu berlaku bijaksana dalam mengatasi masalah – masalah yang dihadapi oleh pegawai” n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Tinggi	1	3,3 %
Tinggi	14	46,7 %
Sedang	15	50 %
Rendah	-	-
Sangat Rendah	-	-
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan 16 diketahui bahwa separuh (50 %) responden menyatakan sedang bahwa Kepala Pusat Humas berlaku bijaksana untuk mengatasi masalah – masalah yang dihadapi pegawainya di Pusat Humas.

**Tabel 17**  
**“Tempat bekerja di Pusat Humas” n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Tinggi	-	-
Tinggi	7	23,3 %
Sedang	23	76,7 %
Rendah	-	-
Sangat Rendah	-	-
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa sebagian besar (76,7 %) menyatakan sedang dengan

keadaan tempat bekerja para pegawai di Pusat Humas.

**Tabel 18**  
**“Kepala Pusat Humas memberikan perlakuan yang wajar kepada pegawai Pusat Humas”**  
**n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Tinggi	3	10 %
Tinggi	27	90 %
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Sangat Rendah	-	-
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa mayoritas (90 %) menyatakan tinggi bahwa Kepala Pusat Humas selalu memberikan perlakuan yang wajar kepada para pegawai di Pusat Humas.

Untuk mengetahui variabel motivasi kerja pegawai secara keseluruhan perlu dioperasionalkan terlebih dahulu. Ada lima item pernyataan untuk mengukur variabel motivasi kerja, masing-masing item dinilai dengan skor terendah 1 dan tertinggi 5. Ini berarti skor terendah 5 dan tertinggi 20. Bila skor tersebut didistribusikan ke atribut motivasi kerja maka diperoleh hasil :

**Tabel 19**  
**Skor Motivasi Kerja Pegawai Secara Keseluruhan**  
**n = 30**

Pernyataan Responden	Jumlah	%
Sangat Tinggi	5	16,7
Tinggi	21	70
Sedang	4	13,3
Rendah	-	-
Sangat Rendah	-	-
Jumlah	30	100%

Tabel 19 menunjukkan bahwa separuh (70 %) responden menyatakan tinggi atas pernyataan skor motivasi kerja pegawai secara keseluruhan.

Sedangkan untuk mengetahui nilai rata – rata dari variabel motivasi kerja pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 20**  
**Nilai Frekuensi dan Persentase Rata – Rata Variabel Y**  
**n = 30**

No. Pertanyaan	Pernyataan										Jumlah	
	ST		T		S		R		SR		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	3	10	18	60	9	30	0	0,0	0	0,0	30	100
2	1	3,3	14	46,7	15	50	0	0,0	0	0,0	30	100
3	0	0,0	7	23,3	23	76,7	0	0,0	0	0,0	30	100
4	3	10	27	90	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	100
Σ	7	23,3	66	220	47	156,7	0	0,0	0	0,0	30	100
X Bar	2	5,8	16	55	12	39,2	0	0,0	0	0,0	30	100

Tabel 20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden ( 55 %) responden menyatakan tinggi atas penilaian rata – rata dari variabel motivasi kerja pegawai.

### Hubungan Kualitas Pendekatan *Human Relations* dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penghitungan kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk mengetahui hubungan kualitas pendekatan *human relations* dengan motivasi kerja pegawai yang penghitungannya dapat dilihat pada lampiran, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\Sigma n = 30 \quad \Sigma X^2 = 21406$$

$$\Sigma X = 800 \quad \Sigma Y^2 = 6506$$

$$\Sigma Y = 440 \quad \Sigma X.Y = 11760$$

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{30.(11760) - (800).(440)}{\sqrt{(30.(21406) - (800)^2)(30.(6506) - (440)^2)}}$$

$$r = \frac{352800 - 352000}{\sqrt{(642180) - (640000)(195180) - (193600)}}$$

$$r = \frac{800}{\sqrt{(2180)(1580)}}$$

$$r = \frac{800}{1855,90} = 0,43$$



Jadi nilai korelasi antara variabel X (kualitas pendekatan *human relations*) dan variabel Y (motivasi kerja) adalah sebesar 0,43. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kualitas pendekatan *human relations* dengan motivasi kerja pegawai adalah hubungan yang positif.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dengan t – tes digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel. Rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai t – hitung adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T_{\text{hit}} &= \frac{\sqrt{r \cdot n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\ &= \frac{\sqrt{0,43 \cdot 28}}{\sqrt{1 - 0,1849}} \\ &= \frac{\sqrt{12,04}}{\sqrt{0,8151}} \end{aligned}$$

Setelah di dapat nilai t – hitung melalui penghitungan di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut :

- Jika  $t - \text{hitung} \geq t - \text{tabel}$        $H_0$  ditolak (berarti  $H_a$  diterima)
- Jika  $t - \text{hitung} \leq t - \text{tabel}$        $H_0$  diterima (berarti  $H_a$  ditolak)

Untuk mengetahui t – tabel digunakan ketentuan n – 2 pada *level of significance* sebesar 5 % (0,05) dan taraf kenyakinan 95 % (0,95). Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel sebesar 30 responden. Berarti nilai t – hitung dapat diperoleh n – 2 yaitu = 28 dengan tingkat kesalahan sebesar = 5 % adalah 2.048. Berdasarkan penjelasan di atas, maka t – hitung yang telah diperoleh berdasarkan dari hasil penghitungan sehingga dapat diketahui t – hitung sebesar 3.845. karena

$t - \text{hitungnya} \geq$  dari t – tabel, maka  $H_0$  ditolak (berarti  $H_a$  diterima). Dengan demikian ada hubungan antara kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas Depnakertrans. Hubungan antar kedua variabel positif.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mendapatkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas Depnakertrans ( $r = 0,43$ ). Hal ini dikarenakan adanya hubungan kualitas pendekatan *human relations* Kepala

Pusat Humas yang baik terhadap para pegawainya di Pusat Humas.

Dengan adanya pendekatan *human relations* sehingga dapat memunculkan hubungan yang harmonis serta saling pengertian antara Kepala Pusat humas dengan pegawainya serta menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi dan salah pengertian di antara mereka sehingga dapat lebih mudah untuk membina sekaligus menggerakkan pegawai ke arah yang lebih baik dan pada akhirnya dapat menimbulkan produktivitas yang tinggi.

Sedangkan motivasi kerja pegawai Pusat Humas dilihat berdasarkan pada sikap dan tingkah laku dari pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya di Pusat Humas. dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, Kepala Pusat Humas harus mengetahui serta memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan psikologis, sosial dari para pegawai yang bersangkutan, sehingga mereka merasa semangat dan termitivasi dalam bekerja. Dari analisis koefisien korelasi yang telah dilakukan, maka hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas.

Teori tentang kualitas dan *human relations* yang menguraikan tentang bagaimana kualitas pendekatan *human relations* dapat dilakukan dengan baik yaitu dengan menggunakan beberapa para ahli, yaitu : Menurut Dessler (2004:261) kualitas adalah Totalitas tampilan dan karakteristik sebuah produk atau pelayanan yang berhubungan dengan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang dicari. Dengan kata lain kualitas mengukur bagaimana baiknya sebuah produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggannya.

Sedangkan menurut Wursanto (1989:26) *human relations* adalah Interaksi antara seseorang dengan orang (orang-orang) lain, tetapi hanya dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan (*work situation*) dengan tujuan menggerakkan seseorang (orang-orang) bekerja dengan semangat kerjasama produktif, tetapi dengan hati puas dan senang.

Di samping itu Musanef (1983:53) mengemukakan bahwa *human relations* adalah Segala hubungan baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal, yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan, oleh atasan terhadap atasan dalam usaha untuk pemupukan suatu kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis memahami bahwa kualitas pendekatan *human relations* adalah penilaian atau pengukuran untuk mengetahui apakah telah tercapai atau belum dari suatu proses interaksi atau pendekatan yang dilakukan antara pimpinan kepada bawahannya dengan menggunakan komunikasi antar personal

dalam hal menggerakkan dan memotivasi mereka untuk bekerja sama secara produktif.

Apabila dikaitkan dengan penelitian penulis, maka kualitas pendekatan *human relations* digunakan untuk menilai atau mengukur sampai sejauhmana dari interaksi kepala Pusat Humas Depnakertrans dengan pegawainya di Pusat Humas dalam hal menjalin dan membina hubungan yang harmonis serta pengertian dengan tujuan untuk menggerakkan pegawai agar dapat memunculkan produktivitas yang tinggi.

Adapun hasil pernyataan yang diberikan oleh responden berdasarkan indikator – indikator yang terdapat pada variabel X (Kualitas Pendekatan *Human Relations*) sebagai berikut :

#### **1. Pentingnya individu**

- a. Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa paling banyak (66,7 %) dari total responden menyatakan baik bahwa Kepala Pusat Humas selalu memperhitungkan perasaan dari masing – masing pegawainya.
- b. Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa paling banyak (70 %) dari total responden menyatakan baik bahwa Kepala Pusat Humas selalu memperhatikan kepentingan dari masing – masing pegawainya

#### **2. Saling Menerima**

- a. Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa paling banyak (56,7 %) dari total responden menyatakan baik bahwa Kepala Pusat Humas mau menerima pendapat dari pegawainya.
- b. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa paling banyak (60 %) dari total responden baik bahwa Kepala Pusat Humas selalu menghormati serta menghargai tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh pegawai di Pusat Humas

#### **3. Komunikasi Terbuka**

- a. Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa sebagian besar (46,7 %) dari total responden menyatakan baik dan cukup baik tentang Kepala Pusat Humas yang bersikap terbuka kepada pegawai dalam hal mengeluarkan ide, perasaan dan segala sesuatu yang menyangkut kepentingan bersama di Pusat Humas.

#### **4. Partisipasi Pegawai**

- a. Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa paling banyak (66,7 %) dari total responden menyatakan cukup baik bahwa Kepala Pusat Humas seimbang dalam memberikan pendapatnya terhadap pegawainya.
- b. Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa paling banyak (66,7 %) dari total responden menyatakan cukup baik bahwa Kepala Pusat Humas memecahkan problema yang terjadi di Pusat Humas secara bersama – sama dengan

pegawainya.

Sedangkan teori tentang motivasi yang menguraikan tentang bagaimana motivasi kerja pegawai Pusat Humas dapat dilakukan dengan baik yaitu dengan menggunakan beberapa para ahli, Menurut Gie yang dikutip oleh Mukhyi dan Hudiyanto (1992;69), motivasi atau pendorong kegiatan diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Di samping itu Moekijat (2001;9), menyatakan motivasi eksternal merupakan motivasi yang timbul karena adanya masalah-masalah hubungan kerja, seperti gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan serta masalah-masalah isi pekerjaan seperti penghargaan, promosi dan tanggung jawab.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dilakukan manajer dalam suatu pekerjaan untuk memberikan semangat, inspirasi serta dorongan kepada karyawannya dalam mengambil tindakan-tindakan dalam melakukan pekerjaan tersebut Sedangkan motivasi eksternal muncul karena terdapat suatu permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang.

Apabila kesimpulan ini dikaitkan dengan masalah yang diteliti, maka penulis menggunakan dari segi motivasi eksternal yang dilakukan oleh Kepala Pusat Humas Depnakertrans dalam hal ini memberikan pengaruhnya berupa dorongan, semangat serta inspirasi kepada pegawai Pusat Humas, dan juga memberikan solusi seandainya terjadi permasalahan, sehingga dapat menggerakkan daya serta potensi kerja mereka yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan dari individu pegawai maupun tujuan departemen.

Untuk membantu dalam mengukur motivasi kerja pegawai maka dapat menggunakan teori-teori motivasi sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor dari Herzberg yang dikutip oleh Nawawi (2000;354) : Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*) dan kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*Hygiene Factors*).
2. Teori Motivasi George yang dikutip oleh Hasibuan (2002;163) : Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja.

Adapun hasil pernyataan yang diberikan oleh responden berdasarkan indikator – indikator

yang terdapat pada variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai) sebagai berikut :

- a. Berdasarkan tabel 15 diketahui bahwa paling banyak (60 %) dari total responden menyatakan tinggi bahwa Kondisi kerja yang dirasakan oleh para pegawai di Pusat Humas tersebut baik dan menyenangkan.
- b. Berdasarkan 16 diketahui bahwa paling banyak (50 %) dari total responden menyatakan sedang bahwa Kepala Pusat Humas berlaku bijaksana untuk mengatasi masalah – masalah yang dihadapi pegawainya di Pusat Humas.
- c. Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa paling banyak (76,7 %) dari total responden menyatakan sedang dengan keadaan tempat bekerja para pegawai di Pusat Humas.
- d. Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa paling banyak (90 %) dari total responden menyatakan tinggi bahwa Kepala Pusat Humas selalu memberikan perlakuan yang wajar kepada para pegawai di Pusat Humas.

Untuk mengetahui hubungan kualitas pendekatan *human relations* dengan motivasi kerja pegawai, penulis menggunakan teori X dan Y menurut Gregor yang dikutip oleh Mukhyi dan Saputro (1991:168), teori X menunjukkan pegawai tidak bertanggung jawab, tidak dapat dipercaya dan harus dikontrol untuk melakukan tugas-tugasnya. Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa pegawai cenderung berperilaku negatif. Sedangkan teori Y ini mengenal pegawai sebagai individu yang bertanggung jawab, yang berpartisipasi secara aktif dalam organisasi bila diberi kesempatan. Pegawai umumnya lebih suka dihargai dan dipercaya daripada diperlakukan seolah-olah tidak bertanggung jawab.

Dengan demikian teori X dan Y digunakan untuk mengukur sejauhmana pendekatan *human relations* yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, kaitan ini menunjukkan adanya suatu hubungan, dimana teori Y ini dengan adanya pendekatan *human relations* yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya membuat mereka merasa dihargai sehingga dapat membangkitkan semangat dan menggerakkan daya dan potensinya untuk bekerja lebih baik lagi dan pada akhirnya dapat mencapai tujuan individu pegawai maupun tujuan departemen.

Adapun hasil dari penghitungan koefisien korelasi antara kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas sebesar 0,43 sehingga terdapat hubungan yang baik dan positif antara kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas

Depnakertrans.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut : (1) Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah sejauhmana hubungan kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas Depnakertrans. Menurut hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat hubungan kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas Depnakertrans. (2) Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dan sebagai tujuan penelitian menggunakan deskriptif korelasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang dengan jumlah populasi sebanyak 41 orang pegawai di Pusat Humas. Sampel diambil menggunakan teknik *Proportioned Stratified Random Sampling*, teknik sampel ini digunakan untuk mengukur hubungan kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas Depnakertrans dengan cara melihat masa bekerja dari pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu dengan menyebarkan kuesioner, dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diturunkan melalui variabel kualitas pendekatan *human relations* dan motivasi kerja pegawai. Adapun indikator dari variabel kualitas pendekatan *human relations* antara lain pentingnya individu, saling menerima, komunikasi terbuka, partisipasi pegawai. Sedangkan indikator dari motivasi kerja, yaitu antara lain kondisi kerja, kebijaksanaan Kepala Pusat Humas, tempat bekerja, dan perlakuan yang wajar. (3) Untuk teknik analisis data, penulis memasukkan data yang diperoleh ke dalam tabel induk. Kemudian didistribusikan ke dalam tabel frekuensi dan persentase. Untuk menghitung korelasi antara kualitas pendekatan *human relations* dan motivasi kerja pegawai menggunakan koefisien product moment dari Pearson. Untuk menguji hipotesisnya penulis menggunakan rumus  $t - hitung$  dan  $t - tabel$ . (4) Melalui hasil penghitungan koefisien korelasinya didapatkan  $r = 0,43$  dan dari hasil uji hipotesis didapatkan hasil sebesar 3.845 dari  $t$  hitung dan 2.048 dari  $t$  tabel. Oleh karena itu, dapat diketahui jawaban atas masalah penelitian penulis yaitu bahwa terdapat hubungan antara kualitas pendekatan *human relations* Kepala Pusat Humas dengan motivasi kerja pegawai Pusat Humas Depnakertrans dan hubungannya di antara keduanya sangat kuat dan positif.

**Daftar Pustaka**

- Abdurrahman M.A, Oemi. *Dasar-Dasar Public relations*, Citra Aditya Bakti : Bandung, 2001.
- Azwar, Azrul. *Pengantar Administrasi Kesehatan*, Binarupa Aksara, Jakarta, 1996,
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Sembilan Jilid 1, PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2004.
- Effendy, Onong Uchjana. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, PT. Remaja Rosdakarya : Bandung, 2003.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*, Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang, 2006.
- Hasan, Iqbal. M, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- Hasibuan, H. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta, 2005.
- Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset sosial*, Mandar Maju, Bandung, 1996, Moekijat, *Dasar-Dasar Motivasi*, CV, Pionir Jaya, Bandung, 2001.
- Mukhyi, Muhammad A & Hudiyanto, H. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunadarma, Depok, 1992.
- Musanef, Drs. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1983.
- Nawawi, Hadari. H, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Ga.jah Mada University Press, Yogyakarta, 2000,
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 1995.