

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. LAMURINDO DI MEDAN

Ayu Syafutri

Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan
ayusyahputri3pk1@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of labor discipline and communication to employee performance in PT. Lamurindo di Medan. Data collection techniques using questionnaires with a sample of 62 respondents. Data collection techniques used are nonprobability sampling or non-random manner, and testing techniques of data used in this study include the classic assumption test, instrument test, multiple regression analysis and hypothesis testing, and the operation of the calculation using SPSS 19.

Test result showed that the t value t calculated on a variable work discipline 3,508 with 0,001 significance level less than 0,05 prove that the discipline of work have a significant effect on employee performance, the communication variables calculated value 1,713 with 0,092 significance level greater than 0,05 prove that the communication didn't have a significant effect on employee performance and test-f count 11,578 f table 3,15 with a significance level of 0,000 prove that the discipline of work and communication have a significant effect on employee performance. Coefficient determination of employee performance related to the two independent variables, that is work discipline and communication at 25,8% while the remaining 74,2% is caused by other factors beyond the research.

Keywords : *labor discipline, communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari beberapa negara untuk saling bersaing guna merebutkan kedudukan sebagai negara penentu dalam dunia baik dalam bidang perekonomian, sosial budaya, politik dan sebagainya. Untuk itu perkembangan sumber daya manusia juga dituntut agar lebih baik karena kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia selaku pelaku dan penggerak semua itu. Setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya. Peningkatan kinerja pegawai memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja, dan komunikasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan/instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan kinerja pegawai akan meningkat. Komunikasi adalah suatu tingkah laku, perbuatan atau

kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang – lambang, yang mengandung arti atau makna. Atau perbuatan suatu penyampaian suatu gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lainnya. Atau lebih jelasnya, suatu pemindahan atau penyampaian informasi, mengenai pikiran, dan perasaan – perasaan. Berkomunikasi merupakan salah satu diantara fungsi pokok manajemen. Setiap orang berkomunikasi dalam suatu organisasi. Komunikasi yang kurang baik dapat mengganggu kelancaran organisasi yang berkomunikasi dalam usaha mencapai sasaran – sasarannya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. (Nawawi, 2013:212). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson et al, dalam Budaya Organisasi oleh Riani, 2011: 98). Dalam pembentukannya, Kinerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Bernadin dan Russell dalam Gomes (Riani, 2011:100) antara lain sebagai berikut: (1) *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. (2) *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. (3) *Job knowledge*: luasnya pengetahuan melalui pekerjaan dan ketrampilannya. (4) *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbul. (5) *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. (6) *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. (7) *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. (8) *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi. Unsur – unsur yang terdapat dalam kinerja menurut (Nawawi, 2013 : 213) adalah sebagai berikut :

- a. Hasil – hasil fungsi pekerjaan.
- b. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- c. Pencapaian tujuan organisasi.
- d. Periode waktu tertentu.
- e. Tidak melanggar hukuman.
- f. Sesuai dengan moral dan etika

Noe et al. (2010) dalam (Ma'arif dan Kartika 2012:11) menyebutkan (tiga) tujuan manajemen kinerja sebagai berikut :

- a. Tujuan administratif
Berkaitan dengan penggunaan informasi dari hasil performance appraisal management dalam banyak keputusan administrasi, seperti gaji/promosi.
- b. Tujuan pengembangan
Tujuan ini menekankan pada pengembangan karyawan agar efektif pada saat bekerja, dimana pada saat karyawan tidak menunjukkan sesuatu yang seharusnya mereka lakukan pada manajemen kinerja dalam mencari data untuk meningkatkan kemampuan mereka
- c. Tujuan strategis
Sistem manajemen kinerja harus menghubungkan aktivitas karyawannya dengan tujuan perusahaan/organisasi, sehingga bila strategi perusahaan diterapkan, sistem

feedback yang akan memaksimalkan kelemahan karyawan dalam mencapai hasil. Untuk mencapai tujuan strategis, sistem harus fleksibel. Karena pada saat tujuan dan strategi perusahaan berubah, hasil kebiasaan maupun karakteristik karyawan membutuhkan perubahan juga.

Manfaat manajemen kinerja

Manfaat kinerja memberikan manfaat bagi beberapa pihak (organisasi perusahaan, pimpinan organisasi/manajer, dan karyawan), manfaat tersebut adalah sebagai berikut: Manfaat bagi organisasi Menurut Wibowo (2009) dalam (Ma'arif dan Kartika 2012:12) keunggulan manajemen kinerja bagi organisasi/perusahaan, yaitu :

1. Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu
2. Memperbaiki kinerja
3. Memotivasi kinerja
4. Meningkatkan komitmen
5. Mendukung nilai – nilai inti
6. Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan
7. Mengusahakan basis perencanaan karir
8. Mendukung inisiatif kualitas total dalam hal kepramusajian kepada pelanggan
9. Mendukung program perubahan budaya

Manfaat bagi pemimpin organisasi Manfaat manajemen kinerja bagi pemimpin organisasi menurut Bacal (2002) dalam (Ma'arif dan Kartika 2012:13), yaitu sebagai berikut :

1. Menghemat waktu dengan membantu karyawan mengambil keputusan sendiri dan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan benar.
 2. Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya
 3. Mengurangi kesalahan pahaman yang menghabiskan waktu di antara para staf tentang dan bertanggung jawab atas apa
 4. Mengurangi berbagai kesalahan (dan terulang hal itu) dengan membantu staf mengidentifikasi sebab – sebab terjadinya kesalahan atau pun efesiensi.
- a. Manfaat bagi karyawan

Adapun manfaat manajemen kinerja bagi karyawan berdasarkan Bacal (2002) dalam (Ma'arif dan Kartika 2012:13) adalah sebagai berikut :

1. Dapat memecahkan keluhan – keluhan karyawan
2. Dapat menyediakan forum – forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja, sehingga para karyawan dapat menerima umpan balik (feed back) yang diperlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian mereka dan mengetahui dimana posisi mereka.
3. Dapat membantu para karyawan untuk mengerti apa yangb seharusnya mereka kerjakan dan mengapa harus dilakukan. Manajemen kinerja memberikan kewenangan – kekuasaan untuk membuat keputusan sehari – hari.
4. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru. Proses ini untuk mengenali hambatan – hambatan peningkatan kinerja seperti sumber daya yang tidak memadai.

2. Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah – masalah kinerja pada para karyawan (Ma'arif, Kartika 2012:95). Menurut hasibuan (2003), hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang

berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Dalam pembentukannya, Disiplin Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut (Sutrisno, 2009:94), antara lain sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawannya.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Ma'arif dan Kartika (2012:95), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Mangkunegara (2001) dalam (Ma'arif dan Kartika 2012:95) membagi disiplin kerja menjadi 2 (dua) bentuk, yaitu sebagai berikut :

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan organisasi atau perusahaan.

- b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan. Dalam disiplin korektif, karyawan yang terbukti melanggar disiplin akan diberikan sanksi (hukuman) yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan aturan yang telah ditetapkan.

Bacal (2002) dalam (Ma'arif dan Kartika 2012:96) menambahkan suatu bentuk disiplin yang lain, yaitu disiplin progresi. Disiplin ini adalah proses dalam manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan tiga pendekatan utama, yaitu :

Pendekatan proses manajemen kinerja

Pendekatan tindakan komunikasi yang persuasif dan menjatuhkan konsekuensi yang sifatnya ringan; serta Penggunaan kekuasaan manajemen sepihak yang amat besar, seperti pemecatan. Pendekatan disiplin kerja menurut mangkunegara (2001) dalam (Ma'arif dan Kartika 2012:97) meliputi hal – hal berikut :

Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern adalah pendekatan yang mempertemukan sejumlah kebutuhan baru diluar hukuman. Adapun asumsi pendekatan ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
3. Keputusan – keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta – faktanya.
4. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Adapun asumsi pendekatan ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
2. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali apabila sudah diputuskan.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan diterapkan dengan harapan bahwa sesungguhnya belum pada tahap pemberian hukuman, akan tetapi lebih bersifat pembinaan asumsi yang digunakan dalam pendekatan disiplin ini adalah :

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, akan tetapi lebih mengarah kepada pembentukan perilaku asosiatif
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang baik, dan
4. Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja menurut (Ma'arif, Kartika 2012:98) antara lain :

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
3. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Simamora (2001) dalam (Ma'arif dan Kartika 2012:98) mengemukakan terdapat (4) empat perspektif kegunaan disiplin dalam organisasi, yaitu :

1. Perspektif distributif
2. Perspektif korektif
3. Perspektif hak – hak individu, dan
4. Perspektif utilitarian

Bacal (2002) dalam (Ma'arif dan Kartika 2012:99) menyatakan bahwa prinsip – prinsip disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.

- b. Semua tindakan disipliner harus di dokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan beserta langkah – langkah yang telah diambil untuk memecahkan permasalahan tersebut.
- c. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- d. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai “win-win solution” yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila sungguh – sungguh diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi.
- e. Semakin mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin dapat memecahkannya bersama karyawan tersebut dan semakin besar pula perlindungan hukum yang diperoleh bila terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

Mangkunegara (2001) dalam (Ma’arif dan Kartika 2012:100) menambahkan bahwa pelaksanaan pemberian sanksi terhadap pelanggar disiplin harus memenuhi ketentuan sebagai berikut :

- a. Pemberian peringatan
Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian surat peringatan adalah agar karyawan tersebut menyadari kesalahannya. Disamping itu, surat peringatan dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan penilaian kinerja/kondite karyawan.
- b. Pemberian sanksi harus segera
Karyawan melanggar disiplin kerja harus diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi/perusahaan. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku dalam organisasi/perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin organisasi/perusahaan.
- c. Pemberian sanksi harus konsisten
Pemberian sanksi harus konsisten dengan tujuan karyawan yang melanggar disiplin kerja sadar dan menghargai peraturan – peraturan yang berlaku. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi akan menyebabkan karyawan merasa ada diskriminasi, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

Terdapat 3 langkah – langkah pendisiplinan menurut (Ma’arif, Kartika 2012:102) sebagai berikut :

Identifikasi dan evaluasi dan problem kinerja

1. Mengidentifikasi problem kinerja melalui komunikasi harian, observasi, peninjauan hasil kinerja, mencari gap spesifik.
2. Mengkomunikasikan problem
3. Mendiagnosa problem. Kenapa terjadi ? apakah kurang keterampilan atau pengetahuan ? Apakah diluar kendali karyawan?
4. Merencanakan kegiatan meng-eliminier problem
5. Membuat action plan untuk meng-eliminier penyebab problem
6. Mengevaluasi hasilnya (mengevaluasi keempat langkah diatas).

Komunikasi konsekuensi

1. Mengidentifikasi konsekuensi yang dapat diterima. Proporsional dengan problem dan dapat dipandang sebagai konsekuensi logis serta bukan hukuman.
2. Mengkomunikasikan konsekuensi, yaitu mampu membuat karyawan memahami konsekuensi (melalui diskusi)
3. Memonitor peningkatan kinerja dengan duduk bersama dengan memonitor problem kinerja.

4. Menerapkan konsekuensi. Proses evaluasi harus dilakukan secara tertutup dan berkelanjutan.

Konsekuensi Unilateral

1. Bersama karyawan mencari penyebab problem kinerja
2. Memberikan bimbingan, pelatihan, dan dukungan untuk meningkatkan kinerja karyawan
3. Memberikan konsekuensi ringan untuk menunjukkan keseriusan dalam meningkatkan kinerja karyawan
4. Menerapkan kembali tahapan komunikasi konsekuensi
5. Menerapkan konsekuensi yang lebih berat (unilateral).

Proses tindakan disipliner menurut (Ma'arif, Kartika 2012:103) :

- a. Menetapkan early warning system
- b. Melalui penetapan tujuan dan target diawal tahun dan dievaluasi secara periodik
- c. Proses diagnosis dengan berkonsentrasi mencari penyebab problem kinerja
- d. Pertemuan tindak lanjut
- e. Pertemuan untuk menetapkan konsekuensi
- f. Menerapkan konsekuensi pada penemuan kinerja tahunan
- g. Penentuan hasil akhir atas konsekuensi seperti rotasi, PHK, dan lain – lain.

3. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak bakal terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Namun demikian, komunikasi dalam kenyataannya tidak seperti yang dikatakan tersebut, banyak terdapat sejumlah kemungkinan penghalang (blocks), dan penyaring (filters) didalam saluran komunikasi. Pengirim mencoba untuk mengkodekan berita atau buah pikirannya kedalam suatu bentuk yang dianggapnya paling tepat, kemudian ia kirimkan kode- kode buah pikirannya tadi, dan penerima berusaha memahami kode tersebut (decoding) (Thoha, 2007:167).

Komunikasi adalah salah satu dinamika yang paling sering dikupas dalam seluruh bidang perilaku organisasi, tetapi jarang dipahami sepenuhnya. Dalam praktiknya, komunikasi yang efektif merupakan prasyarat dasar untuk mencapai strategi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, tetapi hal tersebut tetap menjadi salah satu masalah terbesar yang dihadapi manajemen modern. Komunikasi adalah topik yang sangat luas dan tentu saja tidak terbatas dalam bidang perilaku organisasi (edisi bahasa indonesia Luthans, 2006:369).

Komunikasi merupakan perekat yang merekatkan organisasi secara bersama-sama. Komunikasi membantu anggota organisasi untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi, mengimplementasikan dan merespon perubahan organisasi, mengkoordinasikan berbagai aktivitas, dan berkaitan secara virtual dengan semua perilaku yang relevan dengan organisasi. Ketika efektivitas komunikasi organisasi kurang efektif seperti seharusnya, maka organisasi juga tidak seefektif seharusnya (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2005:421)

Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:281) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan seorang lainnya. Proses pertukaran informasi dapat berlangsung diantara dua orang atau lebih, serta dapat langsung diketahui timbal baliknya. Komunikasi interpersonal sangat dipengaruhi oleh proses komunikasi interpersonal dalam individu. Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:292) komunikasi kelompok adalah interaksi secara tatap muka antara tiga orang atau lebih, dengan tujuan yang telah diketahui, seperti berbagai informasi, menjaga diri, pemecahan masalah, yang mana anggota – anggotanya lain secara tepat. Sedangkan komunikasi organisasi merupakan pengiriman

dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:299) komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi.

Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau lateral. Dimensi vertikal dibagi menjadi dua arah, yaitu ke bawah dan ke atas (Robbins, 2005:301–302). Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat suatu kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih rendah merupakan komunikasi ke bawah. Pola komunikasi ke bawah biasa digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya.

Komunikasi ini digunakan oleh pimpinan kelompok dan manajer untuk menentukan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kepada karyawan tentang kebijakan dan prosedur, menunjukkan masalah yang perlu mendapatkan perhatian, dan memberikan umpan balik tentang kinerja. Pola komunikasi ini tidak harus berbentuk kontak lisan atau *face to face*, misalnya menggunakan surat atau *email*. Pola komunikasi ke atas mengalir ke tingkat yang

lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Pola komunikasi digunakan untuk memberikan umpan balik ke atas. Pola komunikasi ini membuat manajer

Menyadari bagaimana karyawan merasakan pekerjaannya, rekan kerja, dan organisasi secara umum. Manajer juga bergantung pada pola komunikasi ini untuk mendapatkan ide-ide untuk memperbaiki berbagai hal. Misalnya, laporan kinerja yang disiapkan oleh *lower management* untuk ditinjau oleh *middle* dan *top management*, kotak saran, survei tentang sikap karyawan, diskusi antara atasan dan bawahan serta sesi "keluhan" informal di mana karyawan memiliki peluang untuk mengidentifikasi dan mendiskusikan masalah dengan bosnya atau wakil dari manajemen yang lebih tinggi.

Pola komunikasi lateral terjadi ketika komunikasi terjadi di antara anggota dalam kelompok kerja yang sama, di antara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, di antara manajer pada tingkat yang sama, atau di antara personel yang secara horisontal sama. Jika komunikasi horisontal seringkali dilakukan untuk menghemat waktu, dan memfasilitasi koordinasi, komunikasi lateral secara formal memiliki sanksi. Pola komunikasi ini secara informal diciptakan untuk memotong hierarki vertikal dan mempercepat tindakan. Komunikasi lateral dari sisi manajemen dapat baik atau buruk. Ketaatan yang ketat pada struktur vertikal yang formal untuk semua komunikasi dapat menghalangi efisiensi dan akurasi transfer informasi. Oleh sebab itu, pola komunikasi lateral dapat menguntungkan. Dalam kasus tertentu, komunikasi ini terjadi dengan sepengetahuan dan dukungan penyelia, namun sebaliknya, juga dapat menciptakan konflik disfungsi ketika saluran vertikal yang formal dilanggar, bilamana anggota organisasi melewati penyelia mereka agar semuanya dapat berjalan, atau ketika bosnya mengetahui bahwa tindakan yang dilakukan atau keputusan yang dibuat adalah tanpa sepengetahuannya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu, metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian, agar data yang terdiri dari angka dapat disesuaikan dengan prosedur statistik (Noor, 2011:38).

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. LAMURINDO Medan yang berjumlah 62 orang. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006:189).

Responden yang akan dijadikan sampel berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobabilitas sampling atau secara tidak acak, dengan menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006:189). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh melalui wawancara atau kuesioner (Ferdinand, 2006:27).

Ada pun penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori, yaitu: skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban netral, skor 4 untuk jawaban setuju, dan skor 5 untuk jawaban sangat setuju.

Untuk metode analisis data, digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau suatu konstruk (Ghozali, 2009:45). Untuk uji asumsi klasik, dilakukan tiga jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan tiga jenis pengujian yaitu uji signifikan parsial atau uji-t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 (disiplin kerja dan komunikasi) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) secara terpisah atau parsial. Uji-f digunakan untuk mengetahui tingkatan signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model disiplin kerja dan komunikasi dalam menerangkan variasi variabel kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan yang terletak di Jl. KL Yos Sudarso No.101 Medan Barat 20115, merupakan perusahaan swasta yang bergerak pada bidang supplier, distributor, kontraktor dan EMKL (ekpedisi muatan kapal laut). PT. Lamurindo di Medan menyalurkan barang – barang seperti cat, alat olahraga (Linning), kabel dan chlorin, dan EMKL mengangkut barang – barang ke berbagai provinsi di Indonesia dan negara lain di Asia. Penelitian ini mengambil sampel pegawai PT. Lamurindo di Medan sebanyak 62 orang. Di bawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas angket, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda dan hasil uji hipotesis.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{Hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	D1	0.695	0.2108	Valid
	D2	0.750	0.2108	Valid
	D3	0.778	0.2108	Valid
	D4	0.603	0.2108	Valid
	D5	0.412	0.2108	Valid
	D6	0.350	0.2108	Valid
	K1	0.529	0.2108	Valid

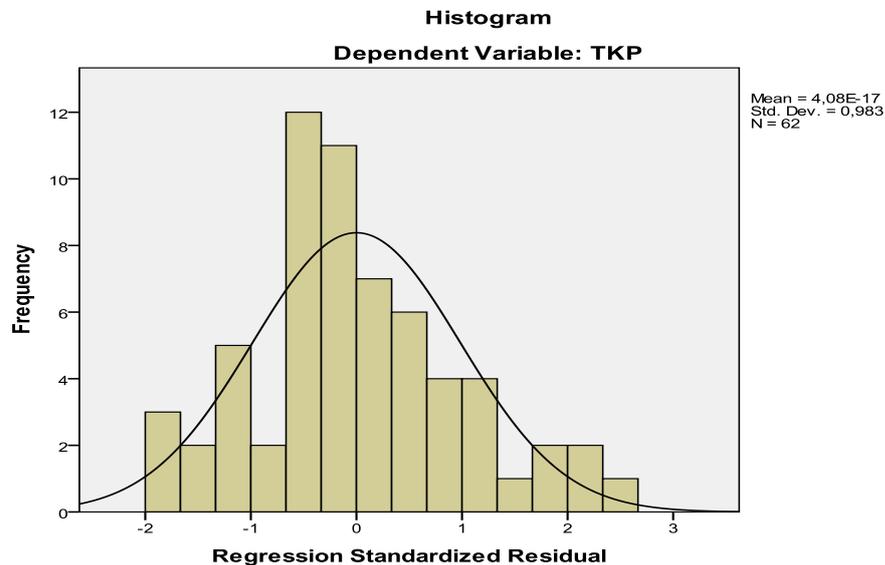
Komunikasi	K2	0.763	0.2108	Valid
	K3	0.770	0.2108	Valid
	K4	0.626	0.2108	Valid
	K5	0.814	0.2108	Valid
	K6	0.730	0.2108	Valid
	Kinerja pegawai	KP1	0.715	0.2108
KP2		0.712	0.2108	Valid
KP3		0.795	0.2108	Valid
KP4		0.755	0.2108	Valid
KP5		0.417	0.2108	Valid
KP6		0.642	0.2108	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel disiplin kerja, komunikasi dan kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2108. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pernyataan – pernyataan dari variabel komunikasi memiliki $r_{Hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan tersebut adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

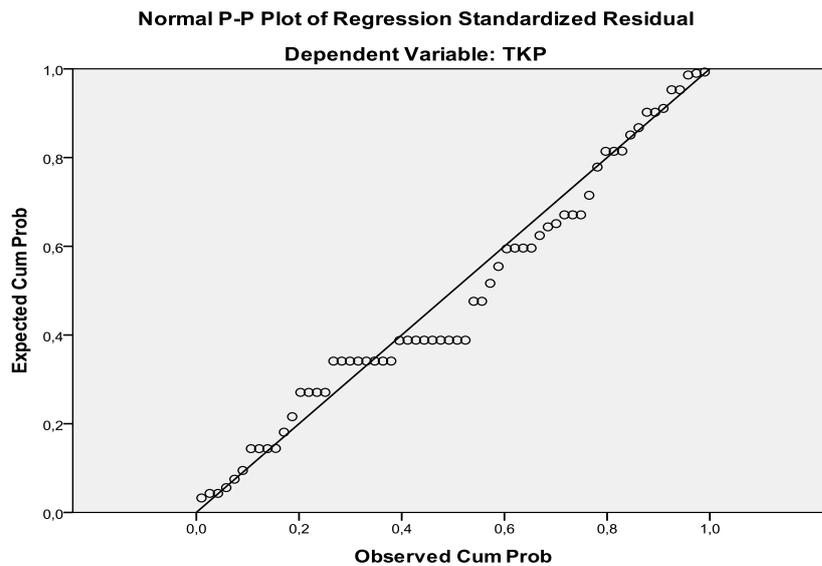
Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized items	N of items	Keterangan
Disiplin	0.612	0.644	6	Reliabel
Komunikasi	0.784	0.806	6	Reliabel
Kinerja pegawai	0.729	0.761	6	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai cronbach's alpha $> 0,60$ Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator pengukuran untuk masing – masing variabel yang disusun dikuesioner dinyatakan reliabel.



Gambar 1 Uji Normalitas – Histogram

Dengan melihat tampilan grafik histogram pada gambar C.1. dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi dan penyebaran secara merata baik ke kiri maupun kekanan.



Gambar 2. Uji Normalitas Pplot

Dari gambar 2 dapat disimpulkan bahwa data pada gambar tersebut terdistribusi secara normal. Ini ditunjukkan dari adanya penyebaran titik – titik P-Plot yang menyebar dan berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

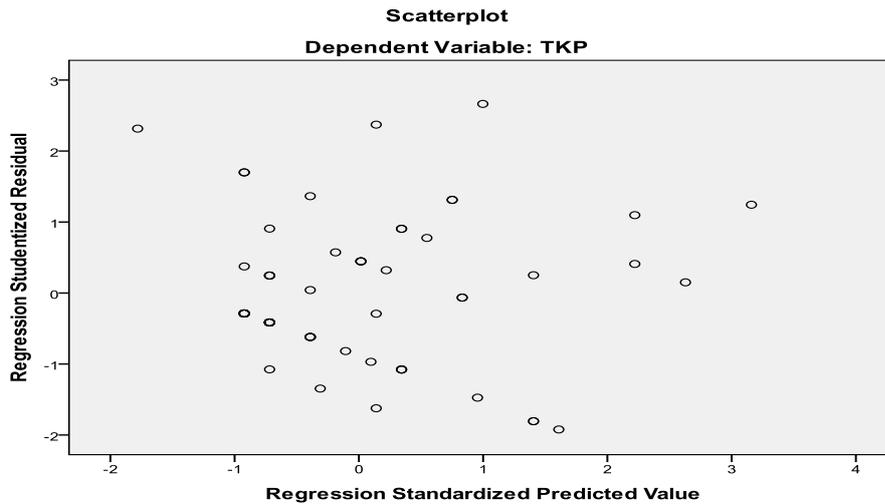
**Tabel 3. Uji Normalitas – Kolmogrov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,50805515
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,146
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		1,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,144

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan melihat tabel 3 besarnya nilai kolmogrov – smirnov adalah 1,148 dan signifikansi pada 0,144 yang berada diatas 0,05, sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas – Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas 3 dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol. Penyebaran titik – titik tersebut juga tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 4 Uji Heterokedastisitas – Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,388	2,017		-1,184	,241
	TK	-,123	,063	-,252	-1,959	,055
	TD	,262	,080	,422	3,277	,002

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin (X_1) sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, artinya terjadi heterokedastisitas pada variabel disiplin (X_1). Sementara itu, diketahui nilai signifikan variabel komunikasi (X_2) yakni 0,055, artinya terjadi heterokedastisitas pada variabel komunikasi (X_2).

Tabel 5 Uji Multikolinieritas Nilai Tolerance dan VIF Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,965	3,611		2,206	,031		
	TD	,502	,143	,418	3,508	,001	,855	1,169
	TK	,193	,112	,204	1,713	,092	,855	1,169

a. Dependent Variable: TKP

Dari tabel 5 diatas bahwa perhitungan nilai tolerance menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu tidak terjadi multikolinearitas karena tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi ini.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji-f)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,449	2	27,225	11,578	,000 ^a
	Residual	138,728	59	2,351		
	Total	193,177	61			

a. Predictors: (Constant), TK, TD

b. Dependent Variable: TKP

Berdasarkan tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 11,578, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $sig=0,000 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_3 yang menyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,965	3,611		2,206	,031
	TD	,502	,143	,418	3,508	,001
	TK	,193	,112	,204	1,713	,092

a. Dependent Variable: TKP

Dari hasil analisis tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

Hasil uji secara parsial (uji-t) menunjukkan nilai t_{hitung} pada variabel disiplin 3,508 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini berarti nilai t_{hitung} 3,508 > nilai t_{tabel} 1,67109 dan tingkat signifikansi 0,001 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji secara parsial (uji-t) menunjukkan nilai t_{hitung} pada variabel komunikasi 1,713 dengan tingkat signifikansi 0,092. Hal ini berarti nilai t_{hitung} 1,713 > nilai t_{tabel} 1,67109 dan tingkat signifikansi 0,092 > probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$, maka H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel secara komunikasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 ^a	,282	,258	1,533

a. Predictors: (Constant), TK, TD

Berdasarkan tabel 8 terlihat bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,258, sehingga dapat disimpulkan bahwa 25,8% kinerja pegawai berhubungan dengan kedua variabel independen, yaitu disiplin disiplin dan komunikasi, sedangkan sisanya 74,25% berhubungan dengan faktor lain diluar penelitian.

Dari hasil pengujian hipotesis pada subbab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan komunikasi tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 7,965 + 0,502(X1) + 0,193(X2)$$

Keterangan : Y : Kinerja pegawai
X1 : Disiplin
X2 : Komunikasi

Model persamaan regresi linier berganda tersebut berarti :

Variabel disiplin kerja dan komunikasi mempunyai arah yang koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,502. Koefisien regresi dengan arah positif dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel disiplin kerja diterapkan maka kinerja pegawai pada PT. Lamurindo dimedan akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Komunikasi memberikan nilai sebesar 0,193. Koefisien regresi dengan arah positif dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel komunikasi diterapkan maka kinerja pegawai pada PT. Lamurindo dimedan akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan secara simultan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya apabila ketiga variabel tersebut berjalan secara bersama – sama maka akan meningkatkan kinerja pegawai di PT. Lamurindo di Medan.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,508 dengan tingkat signifikansi hasil sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_1 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Lamurindo di Medan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra 2013) yang menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan penelitian (Reza Satria Hadinata 2014) yang menguji pengaruh disiplin dan koordinasi terhadap efektivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,713 dengan tingkat signifikansi hasil 0,092 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_2 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tidak ada pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai di PT. Lamurindo di Medan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ahmad Facrur Rozi Nasution (2014) yang menguji pengaruh komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan menerima H_3 yang menyatakan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 11,578, sedangkan f_{tabel} sebesar 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_3 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Lamurindo di Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Secara simultan, variabel disiplin kerja dan komunikasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Secara parsial, variabel disiplin terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel komunikasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dari dua hipotesis yang diajukan, hanya satu yang terbukti secara empiris. Dan dari hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa 25,8% kinerja pegawai berhubungan dengan kedua variabel independen, yaitu disiplin disiplin dan komunikasi, sedangkan sisanya 74,25% berhubungan dengan faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu faktor disiplin kerja. hal ini mengindikasikan perlunya upaya pimpinan untuk memperhatikan hal – hal yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai meliputi pegawai harus mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai harus mampu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti objek penelitian yang memiliki hasil lebih signifikan dengan menambah variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fachrur Rozi (2014). *Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. STIE Harapan Medan.
- Ahmad Subkhi, M.M & Mohammad Jauhar, S.Pd (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi cetakan pertama*. Jakarta : PT. Prestasi Pustakarya.
- Augusty, Ferdinand (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dharma, Surya (2009). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya, cetakan II*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, edisi keempat*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadinata, Reza Satria (2014). *Pengaruh Disiplin dan Koordinasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja*. STIE Harapan Medan.
- Hasibuan, S.P, Malayu (2003). *Manajemen SumberDaya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarts : Bumi Aksara.

- I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari & I Gusti Salit Ketut Netra (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert. Matteson, Michael T (2005). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi, edisi bahasa indonesia*. Yogyakarta : Andi.
- Ma'arif, M. Syamsul & Kartika, Lindawati (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor : PT Penerbit IPB Press.
- Mathis, L. Robert dan John H. Jackson (2006). *Human Resources Management edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung : Ghalia Indonesia.
- Nawawi Uha, Ismail(2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, cetakan ke-1*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Noor, Juliansyah (2011). *Metodologi penelitian*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Riani, Asri Laksmi (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2005). *Manajemen*. Jakarta : PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Slamet, Achmad (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono (2003). *Metode Penelitian Bisnis Edisi 1*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Bisnis Edisi ke 8*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.