

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI UPT. PUSKESMAS PELAMBUAN DINAS KESEHATAN KOTA
BANJARMASIN**

Rahmat Januar Nor¹, Sulastini², Khuzaini³
rahmatjanuarnor@gmail.com

Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

Abstrak

Rahmat Januar Nor, 19920072, Pascasarjana Magister Manajemen Uniska MAB Banjarmasin. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin pembimbing I, Dr. Hj. Sulastini, M.Si dan II, Dr. Khuzaini, M.M

Faktor manusia yang berpotensi baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan sangat penting untuk mencapai tujuan. Kerja sama antara sesama pegawai memberikan andil dalam pencapaian tujuan yang telah dicanangkan suatu instansi atau organisasi. Untuk itu perlu komunikasi yang sangat baik antar sesama anggota di dalamnya. Peran komunikasi yang baik dapat meningkatkan hubungan yang kondusif untuk pencapaian tujuan dalam suatu instansi atau organisasi. dan itu tentu saja akan berdampak positif terhadap disiplin pegawai dalam menerapkan semua aturan organisasi. jika setiap orang dalam organisasi dapat mematuhi, maka hal itu dapat menjadi modal utama dalam mencapai tujuan. Penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dalam rangka mencari pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi dan dilakukan pada pegawai UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, PKWT, BOK sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode analisis yang digunakan kuesioner dan meliputi uji validasi, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda (uji asumsi klasik), uji hipotesa (uji t, uji f). Analisis menunjukkan pengaruh komunikasi yang positif terhadap kinerja dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

**EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF UPT EMPLOYEES. HEALTH HOUSE PUSKESMAS
BANJARMASIN CITY HEALTH**

Rahmat Januar Nor¹, Sulastini², Khuzaini³
rahmatjanuarnor@gmail.com

Master of Management, Islamic University of Kalimantan, MAB Banjarmasin

Abstract

Rahmat Januar Nor, 19920072, Postgraduate Master of Management at Uniska MAB Banjarmasin. The Effect of Communication and Work Discipline on the Performance of UPT Pelambuan Health Center Employees, Banjarmasin City Health Office, supervisor I, Dr. Hj. Sulastini, M.Si and II, Dr. Khuzaini, MM

The human factor that has the potential for both leaders and employees in the pattern of tasks and supervision is very important to achieve goals. Cooperation between fellow employees contributes to the achievement of goals that have been proclaimed by an agency or organization. For that we need very good communication between fellow members in it. the role of good communication can improve relationships that are conducive to the achievement of goals in an institution or organization. and that of course will have a positive impact on employee discipline in implementing all organizational rules. if everyone in the organization can comply, then it can be the main capital in achieving goals. This research was conducted at the Pelambuan Health Center UPT Banjarmasin City Health Office in order to find the effect of communication and discipline on employee performance. Data were collected through questionnaires and observations and carried out on employees of the UPT Puskesmas Pelambuan, Banjarmasin City Health Office with the status of Civil Servants, PKWT, BOK as many as 40 people. The sampling technique used the analytical method used by questionnaires and included validation test, reliability test, multiple linear regression test (classical assumption test), hypothesis test (t test, f test). The analysis shows that communication has a positive effect on performance and discipline has a positive effect on employee performance.

Keywords: Communication, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari cara komunikasi dan kedisiplinan pegawai (Maharani, 2010). semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu instansi atau organisasi. suatu instansi atau organisasi membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan suatu instansi atau organisasi. agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan adanya kerjasama antara semua sumber daya manusia yang ada dalam instansi atau organisasi tersebut, baik pimpinan maupun pegawainya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dalam suatu instansi atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. melalui komunikasi pegawai dapat meminta petunjuk kepada sesama pegawai mengenai pelaksanaan pekerjaannya kepada pegawai yang lebih berpengalaman. selain komunikasi dalam suatu instansi atau organisasi tempat kerja, pegawai tidak lepas dari kedisiplinan yang menjadi pendorong dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. begitu pula sebaliknya pegawai yang tidak disiplin mengakibatkan penyelesaian kerja dapat tertunda atau selesai tidak tepat waktu sehingga menghasilkan kinerja yang buruk dan sering mendapatkan komplain dari pimpinan.. dengan membangkitkan kedisiplinan salah satu bentuk untuk meningkatkan kerja pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai hasil yang dikehendaki oleh pimpinan.

Dalam pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi dan kedisiplinan yang efektif. melalui komunikasi dan disiplin tersebut dapat dikembangkan untuk mencapai suatu tujuan. dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena komunikasi dan disiplin berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi atau instansi dalam melakukan pekerjaan. Salah satu tantangan besar komunikasi adalah bagaimana menyampaikan informasi keseluruh bagian organisasi atau instansi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi atau instansi, kerjasama yang baik antara sesama pegawai sangat dibutuhkan baik dalam pemberian perintah atau dalam bermusyawarah. Suatu hubungan yang tercipta dalam organisasi antara sesama pegawai sangat mempengaruhi kinerja.

Selain komunikasi disiplin juga merupakan hal yang perlu menjadi perhatian karena sedikit banyak pasti ikut mempengaruhi kinerja pegawai, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan sebuah organisasi atau instansi keberhasilannya tergantung dari individu sendiri, bila tidak adanya kedisiplinan untuk maju dan berkembangnya maka upaya yang telah ditempuh akan menjadi sia-sia kinerja yang ditampilkan akan buruk disiplin menjadikan seseorang produktif dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Fenomena yang terjadi di UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, yaitu adanya penurunan kinerja dimana hal ini berdasarkan hasil evaluasi absensi yang dilakukan oleh bagian ketatausahaan dari awal tahun 2020

sampai awal tahun 2021 terjadi penurunan jumlah jam kerja efektif pegawai, yang mana seharusnya sesuai Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 dalam satu minggu sebanyak 37,5 Jam sedangkan yang terjadi jika dirata-ratakan tidak sampai 70% nya. Hal ini disebabkan adanya wabah covid-19 dimana terdapat aturan pembatasan jam kerja dan protokol kesehatan lainnya ditempat kerja. UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin sebagai salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dibidang kesehatan dalam pemerintahan kota Banjarmasin dan juga melaksanakan tugas lain yang dibebankan pemerintah kota Banjarmasin.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerjanya ada dua permasalahan yang agak menjadi perhatian di UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu, dalam mengukur kinerja sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Dari penjelasan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada pegawai UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin. adapun alasan pemilihan obyek penelitian ini adalah belum adanya penelitian mengenai hubungan variabel komunikasi, disiplin kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, sehingga tertarik untuk melakukan penelitian dengan kajian tersebut. Pada penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif, karena dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner dan obsevasi, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk dalam penelitian hubungan, karena penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (komunikasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja).

Sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono 2012). Jumlah pegawai UPT Puskesmas Pelambuan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin sebanyak 30 orang yang berstatus ASN, 6 orang berstatus Tenaga Kontrak dan 4 orang berstatus Tenaga PKWT BOK, sehingga jumlah keseluruhan sebanyak 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara terpisah. Kriteria yang digunakan untuk menentukan hasil uji :

- a. Tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05
- b. $Uji\ t = \alpha/2 ; n - k - 1 \rightarrow t = (0,05/2) ; 40 - 2 - 1$
 $t = (0,025 ; 37)$ maka didapat t tabel = 2,026
- c. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya (maka H_0 ditolak ; H_1 diterima). Berdasarkan analisis yang dilakukan maka hasil uji t dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 5. 43

Hasil uji t (parsial) X1 → Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,431	6,149		2,997	,005
	Komunikasi	,435	,156	,412	2,784	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber hasil penelitian

Dari tabel 5.43 dapat dijelaskan hasil uji t untuk variabel komunikasi diperoleh $t_{hitung} = 2,784$ dengan tingkat signifikansi 0,008 jika :

H_0 = Komunikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_1 = Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ini berarti $t_{hitung} > t_{table}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Arah koefisien regresi positif berarti komunikasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 5. 44
Hasil uji t (parsial) X2 → Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,753	6,772		2,622	,013
	Disiplin	,440	,168	,392	2,626	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber hasil penelitian

Dari tabel 5.44 dapat dijelaskan hasil uji t untuk variabel disiplin diperoleh $t_{hitung} = 2,626$ dengan tingkat signifikansi 0,012 jika :

H_0 = Disiplin tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_1 = Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ini berarti $t_{hitung} > t_{table}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Arah koefisien regresi positif berarti disiplin yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

2) Uji f (Simultan)

Uji f pada penelitian digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh komunikasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Kriteria yang digunakan untuk menentukan hasil uji :

a. Tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05

b. Uji $f = k ; n - k \rightarrow f = (2 ; 40 - 2)$

$f = (2 ; 38)$ maka didapat $f_{tabel} = 3,24$

c. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama (maka H_0 ditolak ; H_1 diterima). Berdasarkan analisis yang dilakukan maka hasil uji f dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 5. 45
Hasil uji f (simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,384	2	93,192	5,639	,007 ^b
	Residual	611,516	37	16,527		
	Total	797,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Komunikasi

^b
er hasil penelitian

Dari tabel 5.45 diperoleh f hitung = 5,639 dengan tingkat signifikansi 0,007 jika :

H0 = Komunikasi dan disiplin secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1 = Komunikasi dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ini berarti $f_{hitung} > f_{table}$ dan signifikansi $< 0,05$ sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga komunikasi dan disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Arah koefisien regresi positif berarti semakin tinggi komunikasi dan disiplin maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi menggunakan R Square sebagai berikut :

Tabel 5. 46
Koefisien Determinasi X1, X2

X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,169	,148	4,176

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392 ^a	,154	,131	4,216

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber hasil penelitian

Dari tabel 5.46 dapat diketahui koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar X1 0,169 + X2 0,154 = 0,323. Hal ini menunjukkan bahwa 32,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 67,7% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4) Kontribusi (Pengaruh) dominan

Variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel yang secara uji parsial memberikan kontribusi terbesar :

Tabel 5. 47
Koefisien Korelasi
Correlations

		Kinerja	Komunikasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,412
	Komunikasi	,412	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,004
	Komunikasi	,004	.
N	Kinerja	40	40
	Komunikasi	40	40

Correlations

		Kinerja	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,392
	Disiplin	,392	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,006
	Disiplin	,006	.
N	Kinerja	40	40
	Disiplin	40	40

$$X1 : R_{1y} \times \beta_1 \times 100\% = 0,412 \times 0,412 \times 100\% = 17,0\%$$

$$X2 : R_{1y} \times \beta_1 \times 100\% = 0,392 \times 0,392 \times 100\% = 15,4\%$$

Dapat disimpulkan bahwa yang berpengaruh paling dominan adalah variabel komunikasi (X1) yaitu 17,0% disusul variabel disiplin (X2) yaitu 15,4%.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Pelambuan, dari rumusan masalah penelitian ini, maka berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi yang terjadi di dalam instansi UPT. Puskesmas Pelambuan akan meningkatkan kinerja pegawai. dimana hasil penelitian nilai koefisien regresi komunikasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,412 terhadap kinerja pegawai. Atau komunikasi berkontribusi (pengaruh) secara parsial terhadap kinerja, dimana nilai koefisien antara variabel komunikasi dengan kinerja (R_{1y}) adalah 0,412 dan nilai koefisien variabel X_1 pada standardized coefficients (β_1) adalah 0,412 maka nilai kontribusi (pengaruh) komunikasi terhadap kinerja adalah $R_{1y} \times \beta_1 \times 100\% = 0,412 \times 0,412 \times 100\% = 17,0\%$. Sehingga, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Pelambuan dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. semakin baik tingkat kedisiplinan suatu instansi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. dimana hasil penelitian nilai koefisien regresi disiplin bernilai signifikan sebesar 0,392 terhadap kinerja pegawai atau variabel disiplin berkontribusi (pengaruh) secara parsial terhadap kinerja maka nilai koefisien antara variabel disiplin dengan kinerja (R_{1y}) adalah 0,392 dan nilai koefisien variabel X_1 pada standardized coefficients (β_1) adalah 0,392 dimana nilai

kontribusi (pengaruh) komunikasi terhadap kinerja adalah $R_{1y} \times \beta_1 \times 100\% = 0,392 \times 0,392 \times 100\% = 15,4\%$. dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas UPT. Puskesmas Pelambuan dapat diterima.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan komunikasi dalam instansi yang baik, maka faktor kedisiplinan pun dengan sendirinya akan meningkat sehingga dengan demikian tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dimana pada hasil penelitian diperoleh nilai $R_{square}(R^2)$ sebesar 0,323 yang berarti $R^2 \times 100\% = 0,323 \times 100\% = 32,3\%$. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Puskesmas Pelambuan dapat diterima.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disampaikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk pihak yang terkait, hendaknya lebih meningkatkan komunikasi yang lebih baik lagi kepada pegawainya dengan selalu berkomunikasi mengenai pekerjaan sehingga pegawai pun lebih merasa nyaman dan dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Untuk para pegawai yang terkait diharapkan lebih meningkatkan komunikasi dengan pimpinannya. Pegawai harus berani bertanya bila mengalami kesulitan kepada pimpinan, sehingga terjadi komunikasi timbal balik antara pimpinan dan pegawai. Selain itu, komunikasi antara pegawai yang sudah baik juga perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar terjadi pertukaran informasi yang baik berkaitan dengan pekerjaan, sehingga apabila terjadi kesulitan kerja dapat diatasi secara bersama-sama.
3. Diharapkan untuk lebih mengoptimalkan pengawasan agar disiplin kerja lebih baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan pencapaian hasilnya lebih memuaskan.

REFERENSI

Singgih Santoso. 2018 Menguasai SPSS Versi 25 Dengan studi kasus all in one
Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:
PT. Remaja Rosdakarya.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen
Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta.

Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit
Aswaja Pressindo.

Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit
Aswaja Pressindo.

Bejo Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan. Administratif dan
Operasional. Jakarta, Bumi Aksara.

- Cangara, 2011. Komunikasi Politik Konsep, Teori, dan Strategi. Jakarta: PT. ... di Indonesia). Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- DeVito, J. (2011). Human Communication. New York: Pearson Education Edison,2016. ... 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia,Bandung : ALFABETA. George R. Terry ... Manajemen Kinerja,Bandung : PT Raja Grafindo Persada
- Dwiyanto, Agus. 2012. Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia. Jilid Dua. Univesitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi. Aksara. Kartono,
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Henry Simamora, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana. Prenada Media Group,
- Imam Soedjono .faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (ability). Jakarta: Aksara Baru.
- Maharani, I. Rahmawati.(2010). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. www.manajemen.fem.ipb.ac.id, diakses tanggal 9 juli 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nathania. 2014. Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT.Sarana Lubitama Semesta, Jurnal E-KomunikasiVol.2, No.3 Tahun 2014..
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135)
- Romli,Khomsahrial. 2011. Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: PT Grasindo. Sendjaja,Djuarsa dkk. 2007. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Universitas.

- Rivai, Veithzal. 2015. Cetakan ke-7. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Sondang P.Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengarang, Siagian, Sondang p. EDISI, cet 17. Penerbitan, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. “Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan. Implementasi”. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno,Edy.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Sutrisno.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8.Jakarta : Prenada Media Group.
- Siagian, 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, jakarta. Sudjana. 2005. Metode Statistika. Bandung
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Universitas Widayatama Bandung.
- Siagian.Sondang P. 2012.Operations Management.International Edition, Penerbit Prentice Hall International.Inc.
- Thoha, Miftah, “Kepemimpinan dalam Manajemen”, Jakarta: Rajawali pers, 2010.
- Udayanto, et., al (2015). Pengaruh Komunikasi. Internal dan Disiplin Kerja.
- Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta