

Pengaruh Tingkat Kemangkiran Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DP2KB) Provinsi Sulawesi Tengah

The Influence Of The Level Of Job Availability And Internal Communication On The Performance Of Employees In The Office Of Population Control And Family Planning (OPCFP) Of Central Sulawesi Province

Niluh Sepri Novita Dewi¹, I Nyoman Swedana², Moh. Arafah²

niluhsepri130@gmail.com¹, swedana73@gmail.com²

¹ Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

^{2,3} Dosen Jurusan Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat kemangkiran kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara kepegawaian Kantor Dinas P2KB Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 58 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemangkiran kerja dan Komunikasi internal Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah. Kemangkiran kerjasecara parsialberpengaruh signifikanterhadap Kinerja pegawai kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah. Komunikasi internalsecara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah

Kata Kunci : Kemangkiran Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of the level of absenteeism and internal communication on the performance of employees of the Population and Family Planning Control Office (DP2KB). The type of research used is descriptive verification research. The population of this study were 58 employees of the State Civil Apparatus of the P2KB Office of Central Sulawesi Province. The sampling technique used the census method. The data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. The scale used in this study was the Likert scale and the analysis tool used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that absenteeism and internal communication simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the DP2KB Office of Central Sulawesi Province. Absenteeism partially has a significant effect on the performance of employees of the DP2KB Office of Central Sulawesi Province. Internal communication partially has a significant effect on the performance of employees of the DP2KB Office of Central Sulawesi Province

Keywords: Absenteeism, Internal Communication, Performance

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara menjunjung tinggi kesetiaan terhadap Pancasila, UUD RI 1945 dan pemerintah. ASN dalam kesetiaan terhadap negara, mewujudkannya melalui peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Namun dalam penerapannya sikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas, belum terlaksana secara maksimal, sehingga dalam upaya peningkatan kinerja, pemerintah dalam peraturan pemerintah no. 53 tahun 2010 menegaskan tentang disiplin ASN yang memuat secara jelas tentang kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh semua ASN, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada ASN yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina ASN yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Untuk mencapai tujuan tersebut instansi perlu memperhatikan keberadaan pegawai yang bekerja, seperti kebutuhan, kesetiaan, kecakapan dan kemampuan bekerja, karena hal-hal inilah yang bisa menjadi pendorong bagi pegawai dalam melakukan kegiatan yang pada gilirannya akan menguntungkan instansi. Adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan dan pemenuhannya dapat menimbulkan masalah, baik bagi pegawai maupun instansi. Rendahnya gaji, lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban kerja yang berlebihan dapat membuat pegawai kurang produktif dan rendahnya loyalitas. Akibatnya, disamping pemutusan hubungan yang permanen dari kegiatan organisasi (perpindahan pekerja), seorang pekerja cenderung memilih absen/mangkir atau tidak masuk kerja.

Menurut Surat Edaran (SE) Menteri PANRB No.16/2022 mengenai jam kerja Aparatur Sipil Negara atau ASN yang

diterbitkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah dalam 10 hari berturut-turut bakal dipecat. Demikian pula PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 hari kerja atau lebih dalam 1 tahun akan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Kemangkiran pegawai juga berkaitan erat dengan masalah yang dialami oleh pegawai yang dapat menyebabkan stres, sakit, frustrasi dalam pekerjaan dan mengakibatkan penurunan produktivitas. Kemangkiran pegawai lebih banyak menimbulkan dampak negatif dibandingkan dampak positif.

Setelah melakukan prapenelitian selama tujuh hari saya mendapatkan fenomena yaitu terdapat terdapat beberapa pegawai yang sering tidak hadir di tempat kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terkait kemangkiran kerja pada tanggal 2 oktober 2023 dengan ibu Listiawati selaku Kasub Kepegawaian di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Provinsi Sulawesi Tengah “ bahwa ada 7 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sering tidak hadir ditempat kerja sesuai jadwal kerja dan sering tidak hadir tanpa keterangan. Diduga pegawai yang tidak hadir dikarenakan sakit atau keadaan darurat lainnya ,namun seringkali tanpa keterangan. Penerapan kontrol sistem yang digunakan pada pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Provinsi Sulawesi Tengah adalah menggunakan sistem *finger print*.

Selain kemangkiran kerja peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan narasumber yang sama dan waktu yang sama terkait komunikasi internal bahwa kurangnya komunikasi antara pegawai bagian pengendalian penduduk (DALDUK) dan pegawai bagian keluarga berencana dan keluarga sejahtera (KBKS).

Hal ini terjadi karena setiap bidang memiliki tugas yang berbeda. Seperti bidang Pengendalian Penduduk Dan Informasi Keluarga (DALDUK Dan IK) bekerja hanya sesuai tugas bidangnya serta bidang Keluarga Berencana Dan Keluarga sejahtera (KBKS) bekerja sesuai bidangnya juga sehingga untuk bertukar ide dan pendapat jarang terjadi kecuali untuk yang bidangnya sama atau satu tim

Setelah kemangkiran dan komunikasi internal selanjutnya peneliti melakukan observasi dan wawancara terkait kinerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Provinsi Sulawesi Tengah masih dengan narasumber yang sama, bahwa kinerja pegawai kantor DP2KB dapat dikatakan ada yang bagus karena dapat terselesaikan tepat waktu dan ada juga yang kurang bagus karena tidak selesai tepat pada waktunya, hitungan waktu pada kantor DP2KB yaitu Triwulan 1,2,3 dan 4 jadi setiap akhir Triwulan pegawai harus menyelesaikan tugasnya seperti tugas pengarsipan dan lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) kepegawaian kantor Dinas P2KB Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 58 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dimana analisis regresi linear berganda

digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor. Penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Kemangkiran kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja Kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS for Windows 22.0* sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Kinerja			
		Koefisien Regresi	t-hitung	Sig t	Parsial
1.	Konstanta	0,259			
2.	Kemangkiran kerja (X ₁)	-0,441	3,378	0,001	0,325
3.	Komunikasi internal (X ₂)	0,178	2,600	0,010	0,659
<i>Multiple R.</i>		=0,899		F-hitung = 13,910	
<i>R. Square</i>		=0,808		F-tabel = 3,16	
<i>Adjusted R. Square</i>		=0,731		t-tabel = 2,00404	
α = 0,05				Sig. F = 0,010	

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel diatas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0,259 - 0,441X_1 + 0,178X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Kemangkiran kerja dan komunikasi internal terhadap variabel dependen yaitu kinerja Kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah.

Nilai konstanta a sebesar 0,259 menunjukkan nilai kinerja apabila variabel independen yaitu kemangkiran kerja dan komunikasi internal bernilai konstan. Hal ini berarti jika diasumsikan kemangkiran kerja dan komunikasi internal tidak berubah/konstan (X=0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,259.

Nilai koefisien regresi β_1 sebesar - 0,441 menunjukkan bahwa kemangkiran kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika

kemangkiran kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Nilai koefisien regresi β_2 sebesar 0,178 menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika komunikasi internal meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan kedua variabel independen (kemangkiran kerja dan komunikasi internal) yang diteliti terhadap kinerja pegawai kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (Multiple R), yaitu sebesar 0,899. Bila nilai ini dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa nilai ini menunjukkan bahwa kemangkiran kerja dan komunikasi internal memiliki hubungan positif yang sangat kuat dengan kinerja pegawai kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah.

Adapun nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,808. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kemangkiran kerja dan komunikasi internal dalam mempengaruhi kinerja pegawai kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebesar 80,8%. Adapun sisanya yang sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini sehingga tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F

Uji Serempak (Uji F) bertujuan untuk mengukur apakah semua variabel independen yang diteliti secara serentak

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Dalam tabel regresi linier berganda di atas nampak bahwa nilai F_{hitung} kedua variabel independen sebesar 13,910 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 3,16 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Perbandingan ini menunjukkan bahwa kemangkiran kerja dan komunikasi internal secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji t

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengukur apakah variabel-variabel independen yang diteliti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan, sebaliknya bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Hasil uji parsial masing-masing variabel independen dalam tabel regresi linier di atas adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh kemangkiran kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai Pada Kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Kemangkiran kerja (X_1) adalah 0,325. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa Kemangkiran kerja memiliki hubungan positif yang rendah dengan kinerja. Berarti bila Kemangkiran kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap kinerja.

Adapun nilai t_{hitung} variabel Kemangkiran kerja (X_1) sebesar 3,378 dan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 2,00404 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai sig. t adalah 0,001 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,001 < 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kemangkiran kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

- b. Pengaruh komunikasi internal (X_2) terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel komunikasi internal (X_2) adalah 0,659. Bila dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nampak bahwa komunikasi internal memiliki hubungan positif yang rendah dengan kinerja. Berarti bila komunikasi internal meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap kinerja.

Adapun nilai t_{hitung} variabel komunikasi internal (X_2) sebesar 2,600 dan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) sebesar 2,00404 sehingga nampak bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai sig. t adalah 0,010 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. ($0,010 < 0,05$). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kemangkiran Kerja dan Komunikasi Internal secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil bahwa kemangkiran kerja dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Apabila tingkat kemangkiran semakin rendah maka

kinerja pegawai juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika tingkat kemangkiran semakin tinggi maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun. Sementara komunikasi internal yang semakin baik akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Kemangkiran kerja merupakan perilaku buruk yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Semakin sering pegawai tidak datang ke kantor dengan berbagai alasan, maka pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya akan terbengkalai dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai.

Komunikasi internal yang semakin baik akan membuat hubungan antara pegawai lain dan atasan semakin baik, sehingga antar pegawai saling memahami dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Komunikasi internal mampu meningkatkan kerjasama antar pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arofah (2014), Sugiarti dkk (2015) yang menyatakan bahwa kemangkiran kerja dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kemangkiran kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kemangkiran kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin kuat kemangkiran kerjapada pegawai, maka akan memberikan pengaruh yang negative terhadap kinerja pegawai. Ditambahkan oleh Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan

motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi.

Kemangkiran kerja umumnya terhubung dengan situasi stres di tempat kerja, melibatkan hubungan antara pegawai dan aspek-aspek pekerjaan mereka. Kemangkiran kerja bisa muncul karena beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, tidakjelasan peran, perbedaan nilai-nilai perusahaan, rasa frustrasi, dan juga dampak lingkungan keluarga. Pegawai dominan mengalami stress karena tuntutan tugas berat, seperti tidak seimbang kuantitas pegawai dengan kuantitas yang dibutuhkan.

Tingkat stres yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, mengingat stres dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik seseorang. Meskipun kemangkiran kerja dalam tingkat ringan mungkin belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun jika kemangkiran kerja terjadi terus menerus, itu dapat secara bertahap merusak kinerja pegawai karena gangguan yang disebabkan oleh stres saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arofah (2014), Sugiarti dkk (2015) yang menyatakan bahwa kemangkiran kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Internal Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komunikasi internal adalah komunikasi tertutup yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk berkomunikasi dan

berkolaborasi. Dengan adanya komunikasi internal diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto dkk (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kemangkiran kerja dan Komunikasi internal Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Kemangkiran kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah.

Saran

Penulis memberikan saran, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,98 pada variabel kemangkiran kerja yaitu mengenai instansi mempermudah cuti hamil dengan melengkapi persyaratan yang adasehingga diharapkan kantor DP2KB Provinsi Sulawesi Tengah dapat mempermudah pegawai yang ingin cuti hamil.
2. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 4,21 pada variabel komunikasi internal yaitu saya mendamaikan/menengahi perbedaan persepsi dengan pegawai lain

disarankan agar pegawai dapat menjadi penengah saat terjadi perbedaan pendapatan antar pegawai.

3. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,74 pada variabel kinerja yaitu izin tidak masuk kerja hingga pegawai disarankan agar memberikan informasi ketika tidak masuk kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., Ones, S. D., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial: Work and Organizational Psychology*. SAGE Publications.
- Arni, M. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cascio, W., & Boudreau, J. (2011). *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*. Pearson Education.
- Corry, A. (2009). ETIKA BERKOMUNIKASI DALAM PENYAMPAIAN ASPIRASI. *Jurnal Komunikasi Universitas Tarumanagara*, 1(1), 14–18.
- Cumming, M. W. (2007). *The Theory and Practice of Personnel Management*, William Heinemann Ltd.
- Daft, R. ., & Marcic, D. (2013). *Management The New Workplace (8th ed)*. South Western Cengage Learning.
- Firmansyah, M. A., & Mulyana, P. A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Kemangkiran Pegawai Operasional PT. Aneka Tuna Pasuruan. *Balance*, 16(1), 120–131.
- Fitz, J. (2009). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. AMACOM.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*. South Western.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Latif, M. (2022). *Peranan Komunikasi Internal Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Tambilahan*. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Leo, S. (2013). *Kiat jitu menulis skripsi, tesis, dan disertasi*. Erlangga.
- Magdalena, L. (2008). *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. PT. Cipta Adi Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marhana. (2013). Analisis Variabel-variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan di Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Reform*, 1(1), 117–130.
- Martocchio, J. J., & Jimeno, D. I. (2003). Employee absenteeism as an affective event. *Human Resource Management Review*, 227–241.

Fitz, J. (2009). *The ROI of Human Capital:*

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86–97.
- Pigors, P., & Myers, C. A. (2010). *Personnel Administration : A Point of View and A Method*, McGraw Hill International Book Co.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, Y. E. A. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Sendjaja, S. D. (2014). *Teori Komunikasi Edisi 3*. Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Gava Media.
- Wahyuningrum, M. . (2008). Efektivitas Saluran Komunikasi Organisasi. *Manajemen Pendidikan*, 1(4), 1–14.
- Yulianita, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Cv. Cipta Nusa Sidoarjo. Skripsi Program Sarjana Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sidoharjo. Tidak dipublikasikan.