

PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. INTI BUANA RAUNILEVER DI DENPASAR

Oleh:
ANAK AGUNG GEDE ADNYANA PUTRA

ABSTRAKSI

Fungsi personalia, salah satu hal yang sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan atau manajemen di dalam membina hubungan di dalam suatu perusahaan adalah komunikasi. Karena komunikasi apa yang disampaikan akan dimengerti sehingga tujuan yang diinginkan akan dapat tercapai. Oleh karena itu komunikasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam setiap aspek kehidupan termasuk juga di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disamping itu karyawan dalam menjalankan/melaksanakan tata tertib perusahaan terkadang pada saat-saat jam kerja kantor mereka keluar meninggalkan kantor. Tetapi menjelang jam kerja berakhir/saat mau pulang mereka datang lagi ke kantor. Jadi dengan demikian setiap harinya mereka tetap hadir, namun pada kenyataannya jam kerja yang mereka lakukan kurang produktif.

Rumusan masalah dalam penelitian adalah "Seberapa Besar Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar?" Selanjutnya tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Unilever Denpasar. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kecuali pimpinan sebanyak 64 orang. Metode pengumpulan data adalah : observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana, determinasi dari uji t dengan bantuan komputer program SPSS *versión 16.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan yaitu : $y = 22,752 + 0,159 X$. Hal ini memberikan informasi setiap kenaikan komunikasi sebesar 1 satuan, maka akan di ikuti oleh kenaikan disiplin kerja sebesar 0,159 satuan.

Kata Kunci : Komunikasi dan Disiplin Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur, umumnya di bagi menjadi beberapa fungsi manajemen, yaitu fungsi pemasaran, fungsi keuangan, fungsi produksi dan fungsi personalia atau sumber daya manusia. Beberapa fungsi tersebut memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya sehingga menjadi satu kesatuan untuk membentuk adanya organisasi yang baik di dalam berbagai bidang organisasi perusahaan yang bertujuan sama yakni mencari keuntungan atau laba. Untuk mewujudkan pengorganisasian tersebut tentu harus didukung oleh manajemen yang baik dan terorganisir, agar setiap tugas dan kegiatan dari masing-masing personalia tersebut dapat terlaksana. Sesuai dengan bidang yang dijalaninya, maka masing-masing dari personalia tersebut bisa mewujudkan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Inti Buana Raya Unilever Denpasar.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi organisasi seperti yang dikutip dalam Harun, Rochajat, (2001) berbicara tentang informasi yang berpindah secara formal dari seseorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah (komunikasi kebawah) kemudian informasi yang bergerak dari suatu jabatan yang otoritasnya lebih rendah kepada orang yang otoritasnya lebih tinggi (komunikasi ke atas) dan informasi yang bergerak diantara orang-orang yang jabatannya sama tingkat otoritasnya (komunikasi horizontal)

Proses Komunikasi

Proses komunikasi menurut Tisnawati Sule & Saefullah (2008) proses komunikasi yang digambarkan memiliki unsur pokok pengiriman isyarat, *encoding*, mediator, dekoding, dan penerima. Tohardi (2002) menyatakan bahwa komunikasi bukan hal yang statis, tetapi berubah-ubah sehingga terlihat adanya proses dalam komunikasi.

Indikator Komunikasi

Setelah melihat unsur-unsur yang terlihat dalam proses komunikasi, maka dapatlah dipahami bahwa banyak sekali faktor-faktor yang bisa mempengaruhi komunikasi (indikator komunikasi) yaitu :

Unsur pengirim pesan (*encoder*) dan penerima pesan (*decoder*) bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor :

Tujuan dan Fungsi Komunikasi

Dalam arti luas tujuan komunikasi dalam suatu perusahaan adalah untuk mengadakan perubahan dalam mempengaruhi tindakan dan untuk mencapai kesejahteraan perusahaan. Perusahaan memerlukan informasi mengenai dunia usaha. Informasi ini merupakan dasar dalam pengambilan keputusan mengenai produk yang dihasilkan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata "*dicipline*" yang berarti latihan/pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Siagian, (2000:305), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja

Dalam mengadakan analisis komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan, Gitosudarmo & Mulyono (2004:203) berpendapat bahwa komunikasi yang efektif dan komunikatif berperan penting dalam mempengaruhi disiplin seluruh komponen dalam suatu perusahaan.

Hasil Penelitian Terdahulu

Menurut Suyasa (2006) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Cahaya Arthabali di Mengwi Badung", menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. BPR Cahaya Arthabali.

Selanjutnya menurut (Agung Sri Hartini:2008) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dwima Perdana Transport Sanur Bali". Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dwima Perdana Transport Sanur Bali.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian serta penelitian terdahulu, maka hipotesis, yang dapat dibuat adalah : diduga bahwa "Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Inti Buana Raya Unilever Denpasar". Artinya adalah semakin bagus dan lancar komunikasi, maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar, dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Berdasarkan observasi bahwa komunikasi antara atasan dengan bawahan, begitu juga antara karyawan dengan karyawan kurang harmonis.

2. Kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja.
3. Merupakan perusahaan besar yang bergerak dibidang multilevel.

Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah komunikasi dan disiplin kerja karyawan.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif

Adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung secara matematik, contohnya: sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

b. Data Kuantitatif

Adalah data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung secara matematik, contohnya adalah jumlah karyawan, jumlah hari kerja dan absensi.

Sumber Data

1. Data Primer, adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumbernya, dicatat dan diamati oleh peneliti. Misalnya hasil jawaban kuesioner komunikasi dan disiplin kerja karyawan.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari pihak lain yang ada hubungan dengan masalah yang sedang dibahas misalnya sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi, dan buku-buku literatur yang ada kaitanya dengan penelitian ini.

Metode Penentuan Sampel

Menurut Sugiono (2009:116) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, di samping itu juga karena jumlah karyawan hanya kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 64 orang, maka dalam hal ini seluruh populasi akan diambil sebagai responden

Metode pengumpulan Data

- a. Observasi adalah pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lapangan dan mencatat hal-hal yang ada relevansinya dengan penelitian ini.
- b. Wawancara
Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengadakan serangkaian wawancara langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya. Selanjutnya untuk mengkuantitatifkan nilai variabel komunikasi dan disiplin kerja, maka terlebih dahulu harus dilakukan dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor kepada masing-masing indikator jawaban kuesioner. Adapun akar yang diberikan kepada masing-masing indikator jawaban konsumen

tersebut adalah sebagai berikut : menurut Sugiono (2003:87) TS (tidak setuju) di beri skor 1, KS (kurang setuju) di beri skor 2, RR (ragu-ragu) di beri skor 3, Setuju di beri skor 4 dan Sangat setuju di beri skor 5.

b. Studi Dokumentasi

Adalah pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data-data dari dokumen-dokumen yang ada pada perusahaan tersebut yang ada hubungannya dengan penelitian ini

Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan, maka digunakan analisa regresi sederhana sebagai berikut :

Adapun rumus yang digunakan menurut Umar, (2001:177) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Besarnya nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Di mana :

a = Nilai *intercept* (konstan)

b = Koefisien arah regresi

X = Variabel komunikasi

Y = Variabel disiplin kerja

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar berdiri pada 01 Juni 2006 yaitu berrlokasi di Denpasar Bali. Hal ini sejalan dengan perkembangan ekonomi yang semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan trend yang terjadi di dunia kosmetik. Dengan adanya dampak krisis global yang berkepanjangan PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar juga bertujuan ingin menyerap tenaga kerja dan menciptakan lapangan kerja baru di kota Denpasar

Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik organisasi tersebut berskala kecil maupun besar tetap memerlukan Struktur Organisasi yang jelas untuk mencapai sasaran organisasi yang ditetapkan. Secara definisi, yang dimaksud dengan struktur organisasi menurut Schermerhorn (1996) adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar. Dalam bab ini akan dianalisa mengenai pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan rekapitulasi data dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar

Komunikasi (X)

Komunikasi dalam penelitian ini merupakan variabel bebas disimbolkan dengan X adalah respon/tanggapan dari karyawan pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar terhadap komunikasi yang terjalin hubungan antara atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan.

Tabel 5.1 Persentase Kategori Penilaian Responden Terhadap Komunikasi Pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar Tahun 2015

Kategori Penilaian	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Tidak Baik	0	0
Tidak Baik	0	0
Kurang Baik	2	3,13
Baik	48	75,00
Sangat Baik	14	21,87
	64	100,00

Sumber : Data primer diolah Tahun 2015

Tabel 5.1 di atas menyatakan lebih dari separuh atau sebanyak 48 orang (75%) responden memberikan tanggapan dengan kategori baik terhadap komunikasi yang berlangsung pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar. Dan hanya sebanyak 2 orang (3.13%) mengatakan dengan kategori kurang baik.

2 Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan, penuh kesadaran, keikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi atau melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan dalam tujuan perusahaan/instansi, disiplin kerja pada penelitian ini merupakan variabel terikat (Y) indikator yang menunjukkan adanya disiplin kerja meliputi: tingkat absensi/ketidakhadiran, tingkah laku karyawan, hilangnya waktu kerja. Berdasarkan landasan teoritis pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk variabel disiplin kerja karyawan terdiri dari 10 pertanyaan yaitu:

- 1) Absensi
- 2) Mematuhi peraturan dalam organisasi
- 3) Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan
- 4) Tanggung jawab atas pekerjaan
- 5) Cara berpakaian
- 6) Mengikuti petunjuk dan arahan pimpinan
- 7) Datang ke kantor tepat waktu

- 8) Pulang kantor tepat waktu
- 9) Meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja untuk urusan diluar kantor
- 10) Menggunakan perlengkapan dan peralatan kantor

Sesuai dengan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Inti Buana Raya Unilever Denpasar diperoleh skor jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja karyawan dengan rata-rata skor 4,73 yang menunjukkan kategori penilaian responden terhadap disiplin kerja secara keseluruhan termasuk kategori sangat baik. Masing-masing kategori penilaian 64 responden terhadap disiplin kerja karyawan dipersentasekan sesuai dengan jumlahnya seperti tabel 5.2 berikut :

Tabel 5.2 Persentase Kategori Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar Tahun 2015

Kategori penilaian	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Sangat Tidak Baik	0	0
Tidak Baik	0	0
Kurang Baik	0	0
Baik	55	85,94
Sangat Baik	9	14,06
	64	100,00

Sumber : Data Primer (di olah) Tahun 2015

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa respon/tanggapan dari responden terhadap disiplin kerja dengan kriteria baik ada sebanyak 55 orang (85,94 %), selanjutnya sebanyak 9 orang (14,06 %) responden mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan PT Inti Buana Raya Unilever di Denpasar sangat baik. Jadi secara umum disiplin kerja pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar sangat baik.

Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Inti Buana Raya di Denpasar

Analisis pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Inti Buana Raya di Denpasar menggunakan analisis regresi sederhana, determinasi dan uji t (t-test) dengan bantuan komputer program SPSS *version 16.0 (Statitic Product and Service Solutions) for windows*. Rangkuman hasil analisis yang diperoleh pada tabel 5.3 berikut :

Tabel 5.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Inti Buana Raya di Denpasar Tahun 2015

Variabel	Koeffisien Regresi	T hitung	Signifikan
(1)	(2)	(3)	(4)
(constant)	22,752	11,531	000
Komunikasi (x)	.159	3,347	000
R = .391			
R ² = .153			
N = 64			

Sumber: Lampiran 5 (Data primer di olah) tahun 2015

a. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Program SPSS *version 16.0 for windows* pada tabel 5.3 diketahui bahwa $a = 22,752$; dan $b = 0,159$ sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana adalah :

$y = a + b x$ atau $y = 22,752 + 0,159 X$, memberikan informasi bahwa karena nilai b positif = $0,159$, artinya jika variabel komunikasi (x) naik 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan (y) diharapkan naik sebesar $0,159$.

Jadi dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya di Denpasar.

a. **Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar yang dinyatakan dalam presentase.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan computer Program SPSS *version 16.0 for windows* pada tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa besarnya ($R^2=0,153$). Jadi besarnya koefisien determinasi adalah ($D=15,30\%$). Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan komunikasi pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar adalah sebesar $15,30\%$. Sedangkan sisanya sebesar $84,7\%$ di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas.

b. **Analisis Uji Statistik t (t-test)**

Analisis uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikansi atau hanya di peroleh secara kebetulan saja, langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang di uji adalah pengaruh komunikasi (x) terhadap disiplin kerja (y) pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar. Sesuai dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan

Ha : $\beta > 0$, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar.

2) Penentuan Tabel

Sesuai dengan hipotesis alternatif (Ha) yang digunakan, $\beta > 0$ atau ada pengaruh positif antara komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan, maka dalam pengujian ini digunakan uji satu sisi, yaitu uji sisi kanan dengan t – tabel =

α = alfa (taraf signifikan) yang digunakan = 0,05 dan df (*degree of freedom*)/derajat bebas = n-k untuk n = 64 dan k = 2, maka besarnya df = n-k = 64-2 = 62, sehingga besarnya t-tabel = $t_{(0,05;62)} = 1,670$ (lihat lampiran 6)

3) Perhitungan t-hitung

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan $t_{(\alpha \cdot df)}$ program SPSS *version 16.0 for windows* pada tabel 5.3 besarnya t-hitung adalah sebesar 3,347.

4) Kriteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis.

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

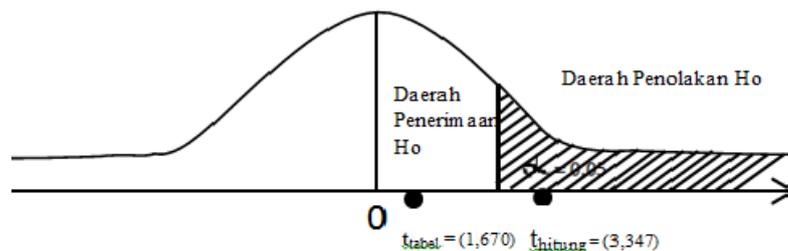
b. Jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Jika t-hitung \geq t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

5) Menggambarkan Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis.

Untuk mengetahui bahwa Ho diterima atau ditolak, maka digambarkan dalam bentuk kurva distribusi t sebagai berikut :

Gambar 5.1: Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Ho



Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung diperoleh sebesar 3,347, sedangkan nilai t-tabel sebesar

1,670. Ternyata nilai $t\text{-hitung} = 3,347 > t\text{-tabel} = 1,670$, maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan bab-bab sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa $y = 22,752 + 0,159 X$, hal ini memberikan informasi bahwa, karena nilai b positif = 0,159, artinya jika komunikasi naik 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan diharapkan naik sebesar 0,159.
- b. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa $D=15,30\%$. Sedangkan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi/sumbangan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar hanya sebesar 15,30%.
- c. Berdasarkan hasil analisis statistik uji t menunjukkan bahwa $t\text{-hitung}$ adalah sebesar 3,347 lebih besar dari pada t tabel = 1,670, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar.

6.2. Saran - Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut :

- a. Walaupun kontribusi/sumbangan komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Inti Buana Raya Unilever di Denpasar tidak terlalu besar pengaruhnya namun dalam hal ini perlu hendaknya lebih sering mengadakan *sharing* atau saling bertukar gagasan dengan teman sekerja maupun dengan atasan sehingga² terjalin komunikasi yang lebih harmonis.
- b. Kepada pihak manajemen perusahaan, bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan semacam *reward* dalam bentuk finansial maupun yang lainnya secara incidental sehingga dengan demikian mereka akan lebih bertanggung jawab dan pada akhirnya semangat kerja maupun disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2007. *Organization dan Manajemen Perilaku*, University Petra Press, Surabaya
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Agung Sri Hartini. 2008. Pengaruh Komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Dwima Perdana Transportasi Sanur Bali. (Skripsi S1 Fakultas Ekonomi, UNDIKNAS, tidak dipublikasikan)
- Effendi, Uchjana Onong. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek* . Bandung PT Remaja Rosda Karya
- Flippo, Edwin. P. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam, Jakarta : Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo, Agus Mulyono, 2004, *Prinsip Dasar Manajemen*, edisi 3, Yogyakarta : BPFEE.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat
- Handoko, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFEE – Yogyakarta.
- Harun, Rochajat : Ardianto Elvinaro. 2011. *Komunikasi Pembangunan dan Perubahan Sosial : Perspektif Dominan, Kaji Ulang, dan Teori Kritis*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu SP, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif : dilengkapi dengan Contoh Proposal dan Laporan Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suyasa, 2006. Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT BPR Cahaya Arta Bali di Mengwi Badung (tidak dipublikasikan)
- Tisnawati Sule & Saefullah. 2008. *Komunikasi Bisnis*, Gramedia Pustaka Umum. Jakarta