

**PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP
TINGKAT DISIPLIN KERJA PEGAWAI
LLDIKTI WILAYAH II KOTA PALEMBANG**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan *Mencapai Derajat Strata (SI)*

Ilmu Komunikasi

Konsentrasi : Jurnalistik



Disusun Oleh

RINI OCTAVIANI

07031281823109

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN KOMPREHENSIF

**“Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Disiplin
Kerja Pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang”**

**Skripsi
Oleh :
Rini Octaviani
07031281823109**

**Telah dipertahankan di depan penguji
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Pada tanggal 17 November 2022**

Pembimbing :

1. Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si
198411052008121003
2. Krisna Murti, S.I.Kom., MA
198807252019031010

Tanda Tangan



Penguji :

1. Erlisa Saraswati, S.KPM., M.Sc
199209132019032015
2. Rindang Andarini, S.I.Kom., M.I.Kom
198802112019032011


Tanda Tangan



Mengetahui,



Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi,



**Dr. M. Husni Thamrin, S.IP., M.Si
NIP. 196406061992031001**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rini Octaviani
NIM : 07031281823109
Tempat dan Tanggal Lahir : Kayuara / 04 Oktober 2000
Program Studi/Jurusan : FISIP / Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 04 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan,



Rini Octaviani

NIM. 07031281823109

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Gagal hari ini bukan berarti kamu akan gagal lagi besok atau lusa
“Langkah pertama untuk memenangkan sebuah pertempuran adalah dengan menganalisis kekalahan. Tak ada yang tak bisa. Tak ada yang tak mungkin. Cobalah terus sampai bisa. Kau bisa lari perlahan jika Lelah, tapi jangan pernah sekalipun berpikir untuk menyerah. Karena tidak ada yang mampu mengubahmu kecuali dirimu sendiri. Tidak ada yang membuatmu seperti ini. Dirimu yang sekarang adalah sesuatu yang kamu lakukan sendiri. Jangan menyerah, kau pasti bisa melakukannya.”

(Run On, 2020)

Atas Rahmat Allah SWT,
Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Sahbi dan Ibu Misni, adikku paling cantik dan gembul Daniar lalu si bungsu Aura dan Tante Tari, Saudara serta Keluarga Sapur Winarto dan Jawinah beserta Keluarga Sata dan Murayu, Sahabat dan teman terkasih, COGITO – UNSRI, terutama Jurusan Ilmu Komunikasi dan Almamater Universitas Sriwijaya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur selalu penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, karunia dan rahmat-Nyalah bisa membuat penulis menyelesaikan pembuatan proposal penelitian skripsi yang berjudul “PENGARUH EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP TINGKAT DISIPLIN KERJA PEGAWAI LLDIKTI WILAYAH II KOTA PALEMBANG” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan proposal penelitian ini adalah untuk bisa memenuhi syarat mencapai Derajat Sarjana Sastra (S1) Ilmu Komunikasi. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun mateil sehingga proposal penelitian ini dapat selesai tepat pada waktunya. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Bapak Prof Dr. Ir. H. Anis Saggaf, M.Scc, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. M. Husni Thamrin, S.IP., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si selaku sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi.
5. Bapak Krisna Murti S.Ikom., MA selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen Jurusan Ilmu Komunikasi yang sudah memberikan pengetahuan serta ilmu selama masa perkuliahan di Universitas Sriwijaya.

7. Mba Elvira Humaira yang telah memberikan bantuan selama masa perkuliahan dalam urusan administrasi.
8. Pimpinan beserta karyawan Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. Pimpinan beserta pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang.
10. Ayah dan ibu serta adikku yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat selama penyusunan proposal skripsi ini.
11. Tante Tari yang selalu mendorong saya untuk cepat menyelesaikan skripsi.
12. Teman-temanku satu angkatan dari Universitas Sriwijaya Fakultas Fisip 2018 yang telah memberikan pengalaman berharga selama kuliah di Jurusan Ilmu Komunikasi.

Meskipun penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan proposal penelitian ini, namun penulis juga menyadari bahwa proposal penelitian ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan semua kritik dan saran yang dapat membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan yang terdapat dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini dapat berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Indralaya, 19 Oktober 2022

Penulis



Rini Octaviani

ABSTRAK

Komunikasi Organisasi merupakan kegiatan utama yang dilakukan dalam suatu organisasi. Komunikasi tidak hanya bisa memberikan sebuah peningkatan produktivitas pada saat penyelesaian tugas fungsional, tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan yang harmonis antar rekan kerja dalam bentuk pemenuhan kewajiban etis. Sama seperti LLDikti Wilayah II Kota Palembang yang menggunakan system komunikasi organisasi dalam berinteraksi dan berkoordinasi dengan pegawai demi meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai LLDikti II. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi organisasi yang baik menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa efektivitas komunikasi organisasi dan tingkat disiplin kerja pegawai pada LLDikti II mendapatkan persentase skor sebesar 87% yang masuk dalam kategori sangat baik. Uji t didapatkan $t_{hitung} = 3,508$ dan $t_{tabel} = 2,009$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat Pengaruh Efektivitas Komunikasi Organisasi (X) terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang (Y). Pengaruh tersebut sebesar 0,806 dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 besarnya pengaruh variable X Efektivitas Komunikasi Organisasi terhadap variabel Y Tingkat Disiplin Kerja Pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang adalah sebesar 80,6% dan sisanya 19,4% disiplin kerja pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Efektivitas, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja.

Pembimbing I



Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si
NIP. 198411052008121003

Pembimbing II



Krisna Murti, S.Ikom., M.A
NIP. 198807252019031010

Palembang, Oktober 2022
Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi
Universitas Sriwijaya



Dr. Muhammad Husni Thamrin, M.Si.
NIP. 196406061992031001

ABSTRACT

Organizational communication is the main activity carried out in an organization. Communication can not only provide an increase in productivity when completing functional tasks, but also improve the quality of harmonious relationships between colleagues in the form of fulfilling ethical obligations. Just like LLDikti Region II Palembang City which uses an organizational communication system in interacting and coordinating with employees in order to improve Employee Work Discipline. The research theory used by the researcher is the theory of Kriyantono which consists of 6 indicators, namely communication climate, organizational satisfaction, information dissemination, information load, information accuracy, and organizational culture for variable X. and uses 4 dimensions namely Discipline Against Regulations, Time Discipline, Discipline of Duties and Responsibilities, Accepting Sanctions for Violating Regulations for variable Y. The research method used is descriptive quantitative and the subject of this research is LLDikti Region II employees of Palembang City. Collecting data using the method of observation, documentation, and questionnaires. In data analysis using Fanofa one sample with the calculation results obtained the number $F_{count} < F_{table} = (2.66 < 4.04)$ then H_0 is accepted and H_a is rejected and in the calculation reaches 80.6% the level of work discipline of LLDikti employees in the city of Palembang is affected by organizational communication and the remaining 19.4% of the work discipline of LLDikti Region II employees of Palembang City is influenced by other factors.

Keywords: *Effectiveness, Organizational Communication, Work Discipline.*

Adisor I



Faisal Nomaini, S.Sos., M.Si
NIP. 198411052008121003

Adisor II



Krisna Murti, S.Ikom., M.A
NIP. 198807252019031010

Palembang, October 2022

**Head Of Communication Science Department
Faculty Of Social and Political Science
Sriwijaya University**



Dr. Muhammad Hushi Thamrin, M.Si.
NIP. 196406061992031001

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
LAMPIRAN	xvii

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.1.1 Komunikasi Organisasi Memiliki Pengaruh Besar Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai	4
1.1.2 Proses Komunikasi Organisasi LLDikti Wilayah II Kota Palembang Kurang Kondusif.....	5
1.1.3 Adanya Perubahan Struktur Fungsional Komunikasi Organisasi Pada LLDikti Wilayah II Kota Palembang.....	6
1.1.4 Meningkatnya Data Absensi Pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang.....	8
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Efektivitas.....	11
2.1.2 Komunikasi	11
2.1.3 Organisasi.....	12
2.1.4 Komunikasi Organisasi	14
2.1.5 Efektivitas Komunikasi Organisasi	15
2.1.6 Disiplin Kerja	17
2.2 Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Tingkat Disiplin Kerja	18
2.3 Teori-Teori	19
2.3.1 Teori-Teori Efektivitas Komunikasi Organisasi	19
2.3.1.1 Teori Menurut Kriyanto	19
2.3.1.2 Teori Menurut Gibson Ivanevich Donnelly	20
2.3.2 Teori-Teori Disiplin Kerja	20
2.3.2.1 Teori Menurut Siswanton dan Prijodarminto	20
2.3.2.2 Teori Menurut Hisabuan.....	20
2.4 Kerangka Teori.....	21
2.4.1 Teori Efektivitas Komunikasi Organisasi	21
2.4.2 Teori Disiplin Kerja Pegawai	24
2.5 Kerangka Pemikiran	25
2.6 Penelitian Terdahulu	27

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Definisi Konsep.....	34
3.3 Definisi Operasional.....	35
3.4 Unit Analisis dan Observasi Penelitian	41
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.5.1 Populasi	41

3.5.2 Sampel.....	42
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.6 Data dan Sumber Data.....	43
3.7 Teknik Pengumpulan Data	43
3.7.1 Penyebaran Kuesioner.....	43
3.7.2 Metode Observasi.....	44
3.7.3 Arsip dan Dokumentasi.....	44
3.8 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian	45
3.8.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian	45
3.8.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	46
3.9 Instrumen Penelitian.....	47
3.10 Uji Normalitas Data	50
3.11 Konversi Skala Ordinal ke Skala Interval	51
3.12 Teknik Analisis Data dan Hipotesis	51
3.12.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif	51
3.12.2 Analisis Eksplanatif.....	52
3.13 Pengujian Hipotesis.....	53

BAB IV. GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1 Profil Instansi LLDikti Wilayah II Kota Palembang.....	55
4.1.1 Deskripsi Instansi	55
4.1.2 Sejarah Instansi	55
4.1.3 Visi dan Misi Instansi.....	62
4.1.4 Tugas dan Fungsi Instansi	64
4.1.5 Logo Intansi	65
4.1.6 Struktur Organisasi LLDikti II.....	66

BAB V. HASIL DAN ANALISIS

5.1 Analisis Kuantitatif Deskriptif	67
5.1.1 Iklim Komunikasi.....	68

5.1.2 Kepuasan Organisasi.....	84
5.1.3 Penyebaran Informasi.....	94
5.1.4 Beban Informasi.....	97
5.1.5 Ketepatan Pesan.....	100
5.1.6 Budaya Organisasi.....	102
5.1.7 Disiplin Terhadap Peraturan-Peraturan.....	107
5.1.8 Disiplin Waktu.....	110
5.1.9 Disiplin Tugas dan Tanggung Jawab.....	112
5.1.10 Menerima Sanksi Apabila Melanggar Peraturan.....	116
5.2 Analisis Eksplanatif.....	120

BAB VI. KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan.....	125
6.2 Saran.....	125

DAFTAR PUSTAKA.....	127
----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai LLDikti Wilayah II	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.2 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Tingkat Reliabilitas Nilai Alpha	47
Tabel 3.4 Indikator Skala Likert.....	48
Tabel 3.5 Kategori Rentang Skor	49
Tabel 3.6 Skala Perhitungan.....	50
Tabel 3.8 Kriteria Analisis Deskriptif	52
Tabel 5.1 Kategori Penilaian Berdasarkan Rata-Rata Skor	68
Tabel 5.2 Keyakinan Terhadap Kredibilitas Atasan	69
Tabel 5.3 Dilibatkan Dalam Pengambilan Keputusan Untuk Menyelesaikan Masalah Pekerjaan.....	71
Tabel 5.4 Memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasan terhadap suatu masalah dalam pekerjaan.....	72
Tabel 5.5 Tidak ada tekanan dalam memberikan atau menerima informasi dan arahan saat bekerja.....	74
Tabel 5.6 Pegawai selalu memberikan laporan sesuai dengan situasi pekerjaan.....	75
Tabel 5.7 Atasan selalu terbuka saat menyampaikan suatu informasi pekerjaan.....	76
Tabel 5.8 Memiliki akses untuk mencari informasi mengenai pekerjaan.....	77
Tabel 5.9 Atasan selalu mendengarkan saran dan pendapat pegawai ..	78
Tabel 5.10 Keluhan dan kendala pegawai selalu didengar langsung oleh atasan	79
Tabel 5.11 Atasan langsung menanggapi saran dan pendapat setiap pegawai.....	80

Tabel 5.12 Adanya dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehari – hari	82
Tabel 5.13 Instansi memiliki komitmen untuk membentuk standar kinerja yang tinggi.....	83
Tabel 5.14 Terdapat rasa saling percaya dan kepedulian antar pegawai dalam instansi ini	84
Tabel 5.15 Adanya jaminan akan masa tua dan pekerjaan di perusahaan	85
Tabel 5.16 Atasan memperhatikan kesejahteraan pegawai.....	86
Tabel 5.17 Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan	88
Tabel 5.18 Perusahaan sudah memberikan fasilitas kantor yang sangat baik untuk pegawainya.....	89
Tabel 5.19 Adanya jenjang karir yang jelas di Perusahaan.....	90
Tabel 5.20 Tidak ada kendala dalam melakukan interaksi antar sesama rekan kerja.....	91
Tabel 5.21 Mudah dalam mengakses informasi pekerjaan	92
Tabel 5.22 Informasi pekerjaan dapat diakses setiap saat.....	93
Tabel 5.23 Tidak ada batasan area bagi pegawai dalam menerima informasi.....	95
Tabel 5.24 Informasi yang diberikan mudah dipahami dan bisa dipercaya oleh pegawai	96
Tabel 5.25 Instansi tidak pernah menyampaikan informasi yang belum pasti	97
Tabel 5.26 Informasi yang disebarkan oleh instansi selalu tepat dan terstruktur	98
Tabel 5.27 Pesan dalam informasi yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhan pegawai	100
Tabel 5.28 Pesan yang disampaikan praktis dan mudah diterima.....	102

Tabel 5.29 Lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi atau kelompok	103
Tabel 5.30 Berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu	104
Tabel 5.31 Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.....	105
Tabel 5.32 Instansi mempunyai peraturan dalam berseragam sesuai dengan hari yang ditentukan.....	107
Tabel 5.33 Selalu bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas kantor.....	109
Tabel 5.34 Tidak pernah hadir terlambat saat bekerja	110
Tabel 5.35 Selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu	111
Tabel 5.36 Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan	113
Tabel 5.37 Tidak pernah pulang sebelum waktu jam kerja selesai	114
Tabel 5.38 Tugas selalu diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	115
Tabel 5.39 Kebijakan instansi yang jelas dalam memberhentikan pegawai yang melanggar aturan perusahaan	116
Tabel 5.40 Menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran dan kesalahan sesuai dengan aturan yang berlaku	117
Tabel 5.41 Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai	118
Tabel 5.42 Rekapitulasi Skor Variabel Penelitian	119
Tabel 5.43 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	122

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Struktur Organisasi LLDikti Tahun 2020/21	7
Bagan 1.2 Struktur Organisasi LLDikti Tahun 2021	8
Bagan 2.1 Alur Pemikiran.....	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Wawancara dan Observasi	5
Gambar 5.1 Pimpinan Memberikan Arahkan	70
Gambar 5.2 Keterlibatan Pegawai Saat Rapat	72
Gambar 5.3 Kesetaraan Pegawai Saat Rapat	73
Gambar 5.4 Akun Intagram LLDikti2	99
Gambar 5.5 Web Conferences LLDikti2	101
Gambar 5.6 Postingan Instagram LLDikti2	104
Gambar 5.7 Agenda Rapat Dengar Pendapat.....	106
Gambar 5.8 Pegawai Mematuhi Aturan Seragam.....	108
Gambar 5.9 Fasilitas Kantor	110
Gambar 6.1 Observasi Terhadap Pegawai Keuangan	138
Gambar 6.2 Observasi Terhadap Pegawai Pengarsipan.....	138
Gambar 6.3 Observasi Terhadap Pegawai AKKPTK	139
Gambar 6.4 Observasi Terhadap Pegawai ABMN	139
Gambar 6.5 Observasi Terhadap Pegawai ATL	139

LAMPIRAN

Lampiran 6.1 Kuesioner Penelitian.....	132
Lampiran 6.2 Permohonan Penyebaran Kuisisioner Terhadap Pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang Melalui akun WhatsApp LLDikti2 Care.....	137
Lampiran 6.3 Observasi dan Dokumentasi Terhadap Pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang.....	138
Lampiran 6.4 Kuesioner Yang Disebarkan.....	140
Lampiran 6.5 Data Tabulasi Jawaban Responden Variabel X.....	141
Lampiran 6.6 Data Tabulasi Jawaban Responden Variabel Y.....	143
Lampiran 6.7 Korelasi Pearson Product Moment (X)	145
Lampiran 6.8 Korelasi Pearson Product Moment (Y)	147
Lampiran 6.9 Succesive Interval	148
Lampiran 6.10 Reliabilitas X	159
Lampiran 6.11 Reliabilitas Y	159
Lampiran 6.12 Uji Normalitas	159
Lampiran 6.13 Histogram	160
Lampiran 6.14 Uji Heterokedasitas	161
Lampiran 6.15 Linier Sederhana	161
Lampiran 6.16 Uji Linieritas.....	163
Lampiran 6.17 T Tabel.....	165
Lampiran 6.18 Tabel R Signifikasi	166
Lampiran 6.19 Distribusi F Tabel	167
Lampiran 6.20 Lembar Perbaikan Pasca Sempro	168
Lampiran 6.21 Surat Permohonan Penelitian.....	169
Lampiran 6.22 Surat Balasan Permohonan Penelitian.....	171

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi yaitu salah satu kegiatan interaksi manusia, dan kata komunikasi itu sendiri merupakan topik yang sering diperbincangkan sehingga memiliki makna yang beragam. Ada banyak cara untuk menggambarkan komunikasi, termasuk mengobrol satu sama lain, menonton televisi, menyebarkan informasi, dan mengkritik sastra. Ada sedikit keraguan bahwa komunikasi yang efektif sangat penting untuk kesuksesan pribadi dan profesional. Penting juga bagi pemerintah, industri, masyarakat, dan pendidikan untuk memiliki sarana komunikasi yang efektif. Supriyanto (2008:13) menyatakan bahwa manajemen komunikasi semakin banyak digunakan untuk meningkatkan kinerja keuangan dan jaringan. Gaol (2008: 7) menganjurkan pandangan lain bahwa komunikasi adalah Proses pengambilan keputusan organisasi harus mempertimbangkan informasi ini sebagai bagian dari proses manajemen informasi organisasi.

Pentingnya komunikasi yang efektif di tempat kerja tidak dapat dilebih-lebihkan. Ketika berbicara tentang sebuah organisasi, komunikasi adalah pintu menuju kehidupannya, dan organisasi memainkan peran penting dalam kehidupan kita, yang mungkin tidak kita sadari. Komunikasi di antara para pendiri organisasi harus dilakukan sebelum organisasi dimulai. Sebuah organisasi terbentuk ketika para anggotanya bekerja sama untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Berkomunikasi secara efektif adalah komponen kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Anggota, administrator, dan mitra menggunakan komunikasi sebagai sumber motivasi untuk bertukar informasi dan membuat keputusan. Orang-orang dalam sebuah perusahaan tidak dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama jika mereka tidak dapat berkomunikasi. Menurut pakar komunikasi seperti Bovee dan Thill (2007:2), bisnis dan nirlaba baik di bidang

bisnis maupun sosial harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif baik di dalam maupun di luar organisasi jika ingin berhasil. Iklim komunikasi organisasi, hubungan otoritas, pengembangan peran, dan keberadaan jaringan komunikasi merupakan hasil dari proses komunikasi organisasi.

Hasil atau keluaran dari interaksi antara individu dan kelompok dalam suatu organisasi berdampak pada interaksi masa depan dalam organisasi. Salah satu bakat paling penting bagi para pemimpin dan individu dari suatu organisasi adalah kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa setiap orang memiliki pekerjaan tertentu untuk dimainkan di perusahaan. Dia termasuk dalam kelompok yang mana saja, dia memiliki informasi yang dibutuhkan orang lain, sehingga anggota dalam organisasi perlu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Cara organisasi berkomunikasi berbeda dari cara orang berkomunikasi dengan anggota keluarga mereka dirumah. Hal ini dikarenakan posisi setiap orang dalam organisasi selalu mewakili posisi dan jabatan. Pada tingkat hierarki posisi apa pun, keterampilan komunikasi adalah kunci keberhasilan. Semakin penting komunikasi, semakin tinggi kedudukan orang yang berkomunikasi. Hasil menunjukkan bahwa eksekutif puncak menghabiskan banyak waktu untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan bawahan mereka (Bovee & Thill, 2007: 5). Seperti yang ditunjukkan Eriansyah (2015:233), semua organisasi dihadapkan pada tugas untuk meningkatkan penyediaan informasi kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal di era keterbukaan informasi.

Organisasi ada karena komunikasi, bukan hanya karena alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan dunia luar. Struktur mikro dan makro suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara anggotanya. Fungsi masing-masing struktur saling terkait. Struktur yang dihasilkan tidak pernah final, dan meskipun mereka berubah seiring berkembangnya interaksi dari waktu ke waktu, mereka tidak selalu merupakan hasil dari interaksi awal.

Dalam lingkungan kerja sehari-hari suatu organisasi, komunikasi sangat penting sebagai variabel independen, yang mempengaruhi upaya internal dan

eksternal untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja dan disiplin kerja. Tetap berhubungan dengan rekan kerja Anda sangat penting karena posisi Anda terkait dengan rekan kerja Anda. Adanya aktivitas, tugas, atau jasa yang dinamis dalam suatu perusahaan menunjukkan adanya individu-individu yang bekerja sama untuk membangun suatu sistem yang kohesif dari bagian-bagian yang saling bergantung. Dengan pihak eksternal, komunikasi dalam suatu organisasi juga strategis karena pertumbuhan kinerja organisasi tergantung pada evaluasi dan respon dari pemangku kepentingan eksternal.

Secara teori, memiliki kemampuan komunikasi yang baik dapat membawa para pemimpin, karyawan, dan intinya semua mendapat manfaat dari strategi ini. Misalnya, kebutuhan informasi seorang pemimpin dapat dipenuhi, serta kerja tim antar pribadi dalam lingkup tugas atau pekerjaan, serta solidaritas dan nilai-nilai keluarga yang lebih besar, pemimpin dengan kemampuan komunikatif yang menyebarkan informasi, dan lainnya.

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) Wilayah II merupakan suatu organisasi yang berkedudukan di bawah Kementrian dan bertanggung jawab kepada Menteri. LLDikti Wilayah II berkoordinasi secara teknis dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dan Direktorat Jenderal Vokasi, sedangkan secara administratif LLDikti Wilayah II berkoordinasi melalui Sekretariat Jenderal. LLDikti Wilayah II adalah suatu organisasi formal, sehingga nantinya individu-individu yang bekerja sama di bawah organisasi LLDikti Wilayah II dalam pencapaian tujuan LLDikti Wilayah II dikatakan sebagai pegawai LLDikti.

Saat ini LLDikti Wilayah II mempunyai tanggung jawab yang sangat luas terhadap 84 Perguruan Tinggi Swasta. LLDikti Wilayah II Kota Palembang sebagai suatu organisasi yang memiliki tujuan tentu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi secara cepat, efektif, dan efisien. Adapun alasan peneliti memilih judul penelitian ini dikarenakan beberapa faktor, yaitu:

1.1.1 Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh besar terhadap tingkat disiplin kerja pegawai

Dapat ditegaskan bahwa komunikasi merupakan kegiatan utama yang dilakukan dalam suatu organisasi. Komunikasi tidak hanya bisa memberikan sebuah peningkatan produktivitas pada saat penyelesaian tugas fungsional, tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan yang harmonis antar rekan kerja dalam bentuk pemenuhan kewajiban etis. Komunikasi organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja dan disiplin kerja organisasi. Mengapa demikian? Dengan adanya komunikasi maka akan terjadi interaksi antara pimpinan dan anggota organisasi. Selain itu, komunikasi menghubungkan satu anggota dengan anggota lainnya dalam suatu organisasi. Interaksi dan keterkaitan ini akan membantu koordinasi dan kolaborasi, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja dan disiplin kerja organisasi.

Dari sini terlihat bahwa untuk membangun organisasi yang efektif perlu memperhatikan lingkungan komunikasi di dalam organisasi. Ini dikuatkan oleh pengungkapan bahwa beberapa konteks komunikasi berfungsi sebagai panduan untuk keputusan dan aktivitas individu (Pace dan Faules, 2002: 49-50). Membantu anggota organisasi melakukan pekerjaannya secara efektif, meningkatkan diri dalam organisasi, jujur dalam bekerja, menangkap peluang dalam organisasi secara disiplin, kepada rekan kerja dan anggota organisasi lainnya. Terserah pegawai untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru yang akan membantu perusahaan dan operasinya. Lingkungan komunikasi perusahaan memiliki efek pada semua faktor ini. Anggota tenaga kerja dan partisipasi organisasi mungkin terpengaruh secara negatif oleh lingkungan kerja yang kurang baik (Pace dan Faules, 2002: 49-50).

Diterapkannya komunikasi organisasi yang erat persaudaraan dan terorganisir dapat menjadi pendorong anggota dalam hal melakukan komunikasi secara terbuka, santai dan bersahabat dengan orang lain serta meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Di sisi lain, komunikasi

organisasi yang buruk dapat menghambat anggota untuk berkomunikasi dan menurunkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja pegawai (Arni, 2011: 49).

1.1.2 Proses Komunikasi Organisasi LLDikti Wilayah II Kota Palembang Kurang Kondusif

Berdasarkan hasil pengamatan dan juga observasi peneliti, dapat dikatakan bahwa Proses Komunikasi Organisasi yang terjalin di Kantor LLDikti Wilayah II Kota Palembang kurang kondusif, karena komunikasi yang terjadi diantara pegawai dan juga pimpinan belum terjalin dengan baik dan seringkali berdampak pada kesalahpahaman dalam melakukan pekerjaan. Kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan informasi atau melaksanakan pekerjaan antara pimpinan dan pegawai. Pegawai dari kantor regional LLDikti Wilayah II Kota Palembang juga masih takut dalam memberikan saran atau pendapat mereka kepada pimpinan. Dan pimpinan terkadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya.

Gambar 1.1
Wawancara dan Observasi di kantor LLDikti Wilayah II Kota Palembang



Sumber: Kantor LLDikti Wilayah II

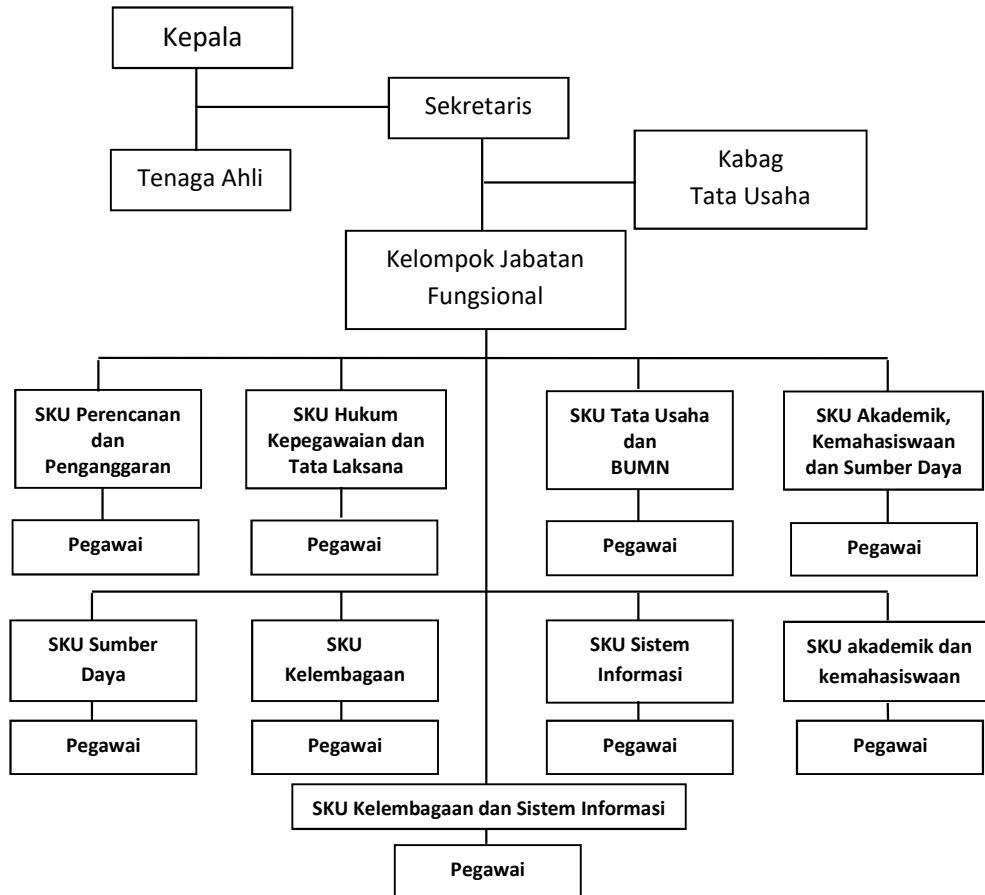
Komunikasi organisasi yang lancar dan jelas serta sesuai dengan kebutuhan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Kelancaran komunikasi organisasi di dalam suatu perusahaan berdampak kepada penerimaan yang positif dari bawahan berupa pemahaman perintah, dan

tanggung jawab dalam kerja. Tentu hal ini dapat memicu penurunan bahkan minimnya disiplin kerja pegawai jika apa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat isu mengenai instansi dengan judul penelitian pengaruh efektivitas komunikasi organisasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai lldikti wilayah 2 kota Palembang.

1.1.3 Adanya Perubahan Struktur Fungsional Komunikasi Organisasi Pada LLDikti Wilayah II Kota Palembang

Struktur komunikasi organisasi LLDikti Wilayah II Kota Palembang mengalami perubahan fungsional sesuai dengan keputusan surat edaran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, yang mana pada tahun 2020-2021 LLDikti Wilayah II Kota Palembang menerapkan sistem fungsional komunikasi organisasi secara terstruktur pada setiap bagian SKU/Bidang tugas dan wewenang, di mana untuk pegawai subbagian perencanaan dan penganggaran berkoordinasi kepada SKU Perencanaan dan Penganggaran, pegawai subbagian akademik kemahasiswaan dan sumber daya berkoordinasi kepada SKU Akademik Kemahasiswaan dan Sumber Daya, serta untuk pegawai subbagian lainnya juga langsung berkoordinasi dengan kepala bagian SKU masing-masing. Untuk struktur fungsional komunikasi organisasi LLDikti Wilayah II Kota Palembang Pada Tahun 2021 dapat dilihat pada:

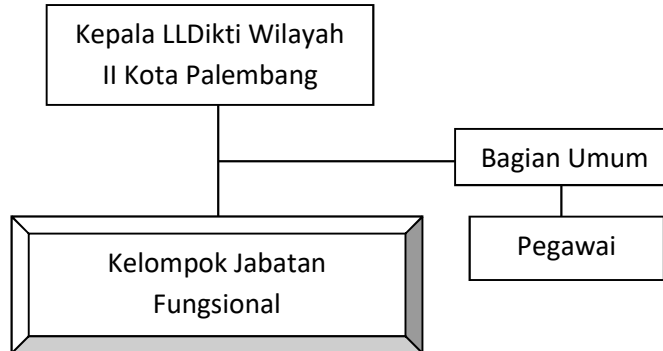
Bagan 1.1
Struktur Organisasi LLDikti Wilayah II Tahun 2020-2021



Sumber: Arsip Profil LLDikti Wilayah II Kota Palembang

Tahun 2022, LLDikti Wilayah II Kota Palembang kembali merubah struktur fungsional Komunikasi Organisasi yang semula per-SKU atau perbidang diubah menjadi satu kesatuan tugas pokok tanpa melibatkan dan tidak terbatas oleh pembagian subperbidang, komunikasi organisasi yang terjalin menjadi lebih ringkas dengan koordinasi satu arah terhadap semua pegawai. Mengikuti Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, maka LLDikti Wilayah II Kota Palembang menerapkan sistem komunikasi secara vertikal, struktur komunikasi organisasi satu arah dan vertikal ini dapat dilihat pada:

Bagan 1.2
Struktur Organisasi LLDikti Wilayah II Tahun 2020-2021



Sumber: Otk data Permendikbudristek LLDikti

Adanya perubahan sistem struktur organisasi ini pasti berpengaruh terhadap alur komunikasi organisasi yang terjalin diantara pegawai dan juga atasan. Apakah struktur komunikasi organisasi yang baru ini dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, dan apakah komunikasi organisasi ini berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul Pengaruh efektivitas komunikasi organisasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai lldikti wilayah 2 kota Palembang.

1.1.4 Meningkatnya Data Absensi Pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang dalam beberapa bulan terakhir

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai LLDikti Wilayah II

No	Bulan	Tahun	Cuti	Izin	Tanpa Keterangan
1.	Oktober	2021	1,3%	1,0%	2,8%
2.	November	2021	2,4%	1,2%	1,6%
3.	Desember	2021	1,7%	2,5%	6,1%
4.	Januari	2022	3,2%	3,1%	5,0%
5.	Februari	2022	6,2%	4,2%	6,7%
6.	Maret	2022	2,6%	1,6%	3,8%

Sumber: Rekap arsip data absensi pegawai LLDikti wilayah II Kota Palembang

Tabel diatas merupakan data absensi pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang. Tentu saja kehadiran menjadi indikasi jika terjadi masalah mengenai disiplin kerja pada pegawai. Karena melihat angka absensi yang masih lumayan tinggi dan terlihat meningkat disetiap bulannya menjadi ketertarikan sendiri bagi peneliti untuk menyelidiki bagaimana pengaruh efektivitas komunikasi organisasi LLDikti Wilayah II Kota Palembang terhadap tingkat disiplin kerja pegawainya.

Dalam menilai tingkat disiplin kerja pegawai tidak ada tolak ukur yang mutlak. Dikarenakan untuk menentukan tingkat kedisiplinan setiap pegawai dapat diukur dengan banyak indikator pandangan. Akan tetapi, indikator yang paling mendekati dan sesuai dengan jenis penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti yakni sebuah indikator atas tolak ukur berdasarkan aspek gabungan dari Siswanto dan Prijodarminto dalam (Hapsari dan Nitisemito 2014) bahwa jika ingin mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, perihal ini bisa diperlihatkan dari beberapa aspek, yaitu memahami peraturan yang berlaku; Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan standar; dan Aspek sanksi pelanggaran.

Pengetahuan tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja atau tingkat disiplin kerja pegawai mempermudah LLDikti Wilayah II dalam menentukan prioritas kebijakan. Perlu melihat lebih dekat bagaimana disiplin pegawai dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi, karena dapat berdampak baik pada kinerja dan tujuan organisasi untuk LLDikti Wilayah II Kota Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, sehingga dilakukan suatu perumusan masalah pada penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh antara efektivitas komunikasi organisasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang?

2. Seberapa besar pengaruh efektivitas komunikasi organisasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh efektivitas komunikasi organisasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang dan bila ada, seberapa besar efektivitas komunikasi organisasi tersebut berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai LLDikti Wilayah II Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini yakni untuk memberikan organisasi dengan gambaran yang komprehensif, penilaian, atau referensi tentang efek komunikasi organisasi yang efektif pada disiplin karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu kemajuan ilmu sosial, khususnya bidang ilmu komunikasi, dengan membantu peneliti lebih memahami pengaruh kemampuan organisasi untuk berkomunikasi secara efektif terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa memberi harapan guna sebagai gambaran dan kontribusi bagi LLDikti wilayah II Kota Palembang mengenai pengaruh efektivitas komunikasi organisasi LLDikti Wilayah II terhadap tingkat disiplin kerja pegawainya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian ulang atau evaluasi terhadap komponen-komponen komunikasi organisasi LLDikti Wilayah II agar dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawainya, sehingga nantinya diharapkan dapat membantu LLDikti Wilayah II dalam mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhidin, Sambas dan Abdurrahman, Maman. 2011. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ardianto, Elvinaro dan Soleh Soemirat. 2002. *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya dalam Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*, edisi kedua. Depok: Grafindo Persada.
- Arni, Muhammad. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Askara dalam Aqarini. 2019. *Iklim Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: K-Media, hal 49.
- Budi, Triton Prawira. 2006. *SPSS 13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Bugin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pranada Media Group.
- _____. 2011. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Boves & Thill. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Indeks, hal 4-5 dalam Suranto. 2020. *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi Organisasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal: 2.
- Creswell, John. W. 2014. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Metode Campuran*, diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis K & Newstrom J. W. 2006. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 2 (Ed 7). Jakarta: Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. 2002. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Eriansyah. 2005. *Praktik Media Relations Humas Pemerintah Tanjung Jabung Barat*. Jurnal Komunikasi, Volume 9, Nomor 2, April 2015, hal 233 dalam Suranto. 2020. *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi Organisasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal: 2-3.
- Fajar, Marhaeni. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gaol, C. J. L. 2008. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Grasindo. dalam Suranto. 2020. *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi Organisasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal: 1-2.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, Putu. 2014. *Analisis Kinerja Keuangan PT. Dyandra Media International Sebagai Perusahaan Mice di Indonesia*. Denpasar Bali: Fakultas Pariwisata Universitas Udayana . 14 (2): 69-70.
- Hanafiah, L Ulfa.2020. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Garden Hotel Majalengka*. Open Library: Universitas Telkom Jurusan Ilmu Komunikasi.
- Handyaningrat, Soewarno. 2006. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasan, M. Iqbal. 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hapsari. 2014. *Hubungan Orientasi Nilai Hidup Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri*. Skripsi: Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada (Tidak diterbitkan).
- Kriyantono, Rachmat. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Liliweri, Alo. 2004. *Wacana Komunikasi Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Masmuh, Abdullah. 2008. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang: UMM Press.
- Muhadjir, Noeng. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi IV*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Muhammad, Arni. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Syahrir. 2020. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Gas Domestik PT.Pertamina Sales Area Retail Jawa Barat)*. Open Library: Universitas Telkom Jurusan Ilmu Komunikasi.
- Naswawi, Hadari. 2013. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, S. Alex. 2014. *Managemen Personalia (Managemen Sumber Daya Manusia)*. Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuryahdi, Fachry. 2022. *Pengaruh Penggunaan Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus RSUD Sayang Kabupaten Cianjur)*. Open Library: Universitas Telkom Jurusan Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika.
- Pace, R, Wayne., Don F. Faules. 2002. *Organizational Communication* 3rdEd. New Jersey: Prentice-Hall, Inc dalam Aquarini. 2019. *Iklm Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: K-Media, hal 49-50.
- _____. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian Cetakan ke 2*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2009. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- _____. 2014. *Pengantar Statiska Sosial*. Bandung: Alfabeta.

- Sapdija, Saprihatin. 2014. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Jabar Banten Cabang Labuan*. Publikasi Ilmiah. Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Singarimbus, Masri & Effendi, Sofian. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Dadang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Supriyanto, W. 2008. *Teknologi Informasi Perpustakaan*. Yogyakarta: Kanisius.
- _____ dalam Suranto. 2020. *Komunikasi Organisasi Prinsip Komunikasi Organisasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hal: 1-2.
- Suranto, AW. 2005. *Komunikasi Perkantoran: Strategi Meningkatkan Kinerja Perkantoran*. Edisi 1. Yogyakarta: Media Wacana.
- Syahrul, Ramadhan. 2021. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Melalui Media Digital Terhadap Kinerja Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Level Mandiri Se-Bandung Raya Selama Masa Pandemi Covid-19*. Open Library: Universitas Telkom Jurusan Ilmu Komunikasi.
- Venus, Irawan. 2016. *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat*. Jurnal Kajian Komunikasi. 4 (2): 2-5.
- Wahyu, Indra. 2021. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Golden Mitra Anugrah Batam)*. Open Library: Universitas Telkom Jurusan Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika.
- Witana, Wiwit. 2022. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Home Service 2 Witel Bandung*. Open Library: Universitas Telkom Jurusan Administrasi Bisnis.

Dokumen BAB IV. *Struktur, Fungsi, Sejarah dan Visi Misi LLDikti Wilayah II.*

Arsip SKU Hukum Kepegawain dan Tata Laksana. Diambil Pada Tanggal 15 Desember 2021 Pukul 13.15 Wib.

Rekap arsip data disipilin kerja pegawai LLDikti wilayah II Kota Palembang. Diambil Pada Tanggal 23 Juni 2022 Pukul 13.30 Wib.

Santika. 2015. "<http://eprints.ums.ac.id/88335/4/BAB%20I.pdf>". hal 1. Diakses Pada 16 September 2021 Pukul 20.15 Wib.