

## ANALISIS DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Uci Aulia Fitri<sup>1</sup>, Megasari Gusandra Saragih<sup>2</sup>, Darmilisani<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: [uciauliafitri@gmail.com](mailto:uciauliafitri@gmail.com)

---

### Article History

Received: 12-07-2025

Revision: 22-07-2025

Accepted: 24-07-2025

Published: 26-07-2025

**Abstract.** The purpose of the research is to determine the effect of work discipline, interpersonal communication, and leadership on the performance of employees at the Regional Disaster Management Agency of North Sumatra Province. This study uses multiple linear regression analysis. Primary data collection was conducted using a questionnaire. The data method used is quantitative with the assistance of SPSS version 27. The sample in this study consisted of 64 respondents. The results of the test for the work discipline variable indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance partially. The results of the test for the interpersonal communication variable indicate that interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance partially. The test results for the leadership variable show that leadership has a positive and significant effect on employee performance. The simultaneous test results indicate an F-value of 105.238 and a significance value of 0.000, which is less than 0.05, thus it can be concluded that hypothesis 4 is accepted and hypothesis 0 is rejected, meaning that work discipline, interpersonal communication, and leadership have a significant simultaneous effect on the performance of employees of the regional disaster management agency of North Sumatra province.

**Keywords:** Work Discipline, Interpersonal Communication, Leadership and Employee Performance

**Abstrak.** Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan analasi regresi linear berganda. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Metode data yang digunakan adalah kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 27. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 responden. Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel komunikasi interpersonal menunjukkan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian simultan menunjukkan nilai dari Fhitung sebesar 105,238 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak artinya disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

---

**How to Cite:** Fitri, U. A., Saragih, M. G., & Darmilisani. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (4), 6374-6383. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i4.3769>

---

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya permasalahan yang timbul di dunia pekerjaan adalah tentang bagaimana sumber daya manusia di suatu perusahaan atau instansi itu tersebut yang berdampak pada berproses dan berjalannya agar tercapai dengan efektif dan efisien. Maka dari itu, masing-masing perusahaan harus memperkuat aspek-aspek pencapaian tujuan perusahaan untuk sumber daya manusianya yang akan bekerja dan berusaha untuk menguatkan berbagai aspek-aspek perusahaan tersebut demi tercapainya tujuan bersama dan tujuan perusahaan atau instansi itu sendiri.

Peran sumber daya manusia (SDM) sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dan tidak bisa diabaikan. Kualitas SDM menjadi faktor utama yang memengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai instansi pemerintah, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) memiliki tanggung jawab untuk mengoordinasikan serta melaksanakan berbagai upaya penanggulangan bencana di tingkat daerah. Lembaga ini berada di bawah wewenang pemerintah daerah dan bertugas menjalankan fungsi penanggulangan bencana yang mencakup perencanaan, koordinasi, dan pelaksanaan.

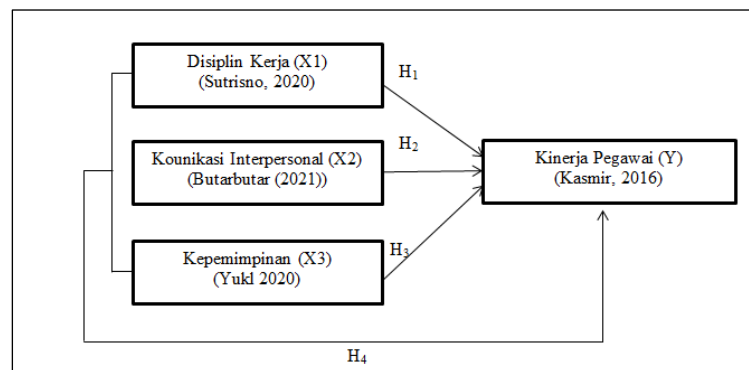
Provinsi Sumatera Utara termasuk wilayah yang rawan bencana alam seperti gempa bumi, tanah longsor, dan banjir. Oleh karena itu, kehadiran dan peran BPBD sangat penting dalam proses penanganan dan penanggulangan bencana. Penilaian terhadap kinerja pegawai BPBD dilihat dari kemampuan mereka dalam menyusun rencana, mengimplementasikan, menangani, serta mengevaluasi program-program kerja yang berfokus pada mitigasi dan respons darurat terhadap bencana. BPBD memiliki peranan strategis dalam mitigasi dan penanganan bencana. Keberhasilan dalam menjalankan tugas ini sangat bergantung pada kinerja pegawai. Kinerja yang optimal menuntut dukungan dari berbagai faktor, seperti kedisiplinan kerja, komunikasi interpersonal, dan gaya kepemimpinan. Namun, kendala kerap terjadi apabila salah satu atau lebih dari faktor-faktor tersebut tidak berfungsi dengan baik.

Komunikasi di lingkungan kerja selalu memiliki tujuan bersama yang ingin dicapai. Dalam konteks organisasi, budaya komunikasi perlu ditinjau dari berbagai aspek. Komunikasi interpersonal merujuk pada interaksi langsung antar individu yang memungkinkan mereka memahami tanggapan satu sama lain, baik secara verbal maupun nonverbal. Selain disiplin kerja dan komunikasi interpersonal, kepemimpinan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi performa karyawan. Robbins dan Judge (2017) mendeskripsikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil prasarvei menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih tergolong rendah, serta ditemukan kurangnya komunikasi antar pegawai dalam

menjalankan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara.

## METODE

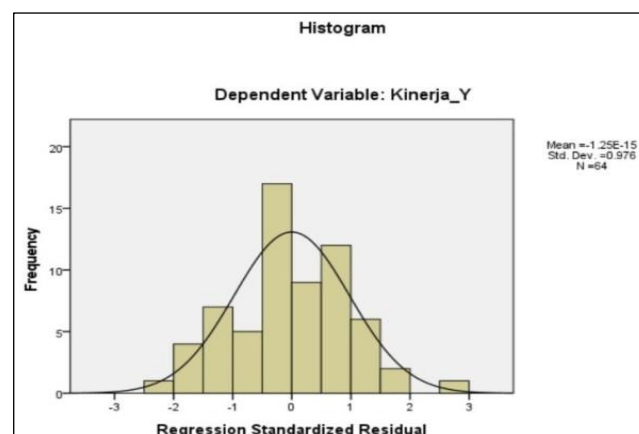
Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada pengumpulan data melalui instrumen penelitian, di mana analisis datanya bersifat numerik atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Peneliti menetapkan sebanyak 64 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, serta perhitungan koefisien determinasi.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

## HASIL

### Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2.** Uji Histogram

Hasil uji normalitas yang ditampilkan melalui grafik menunjukkan distribusi data dengan bentuk simetris di tengah dan mengikuti pola kurva lonceng.

**Tabel 1.** Hasil uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>2</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65377079
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.046
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.459
Asymp. Sig. (2-tailed)		.984

Uji Kolmogorov-Smirnov juga menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,984, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik lainnya.

### Hasil Uji Multikolinieritas

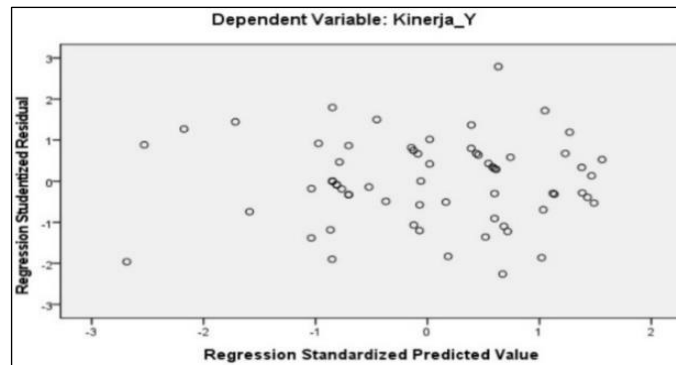
Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 2.** Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	.847	1.180
Komunikasi Interpersonal	.782	1.312
Kepemimpinan	.824	1.213

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel disiplin kerja, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan.

## Hasil Uji Heterokedasitas



**Gambar 4.** Uji Heterokedasitas

Terakhir, berdasarkan grafik *Scatterplot*, tampak bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

## Regresi Linier Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat bernilai positif atau negative dengan analisis regresi linier berganda.

**Tabel 3.** Regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.339	2.402	
Disiplin Kerja	.549	.045	.682
Komunikasi Interpersonal	.139	.050	.165
Kepemimpinan	.316	0.55	.325

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan:

$$Y: 2,339 + 0,549X1 + 0,139X2 + 0,316x3 + e$$

- Apabila segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak dianggap, baik pada disiplin kerja, komunikasi interperpersonal, dan kepemimpinan. Maka kinerja pegawai telah memiliki nilai sebesar 2,339. Artinya jika tanpa disiplin kerja, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan tingkat kinerja pegawai sudah ada sebesar 2,339.
- Jika terdapat peningkatan sebesar 1 satuan pada disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,549 satuan. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

- Kenaikan komunikasi interpersonal sebesar 1 satuan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,139 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
- Setiap peningkatan 1 satuan dalam Kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,316 satuan. Ini berarti kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	2.339	2.402	.974	.334
	Disiplinkerja_X1	.549	.045	.682	12.170
	Komunikasiinterpersonal_X2	.139	.050	.165	2.789
	Kepemimpinan_X3	.316	.055	.325	5.725

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

- Hasil menunjukkan bahwa thitung (12,170) > (1,676) ttabel dan signifikan (0,000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Hasil menunjukkan bahwa thitung (2,789) > (1,676) ttabel dan signifikan (0,007) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Komunikasi Interpersonal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Hasil menunjukkan bahwa thitung (5,725) > (1,676) ttabel dan signifikan (0,000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

**Tabel 5.** Hasil uji hipotesis simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906.635	3	302.212	105.238	.000 <sup>a</sup>
	Residual	172.302	60	2.872		
	Total	1078.938	63			

Dapat disampaikan bahwa hasil pengujian simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 105,238, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Adapun nilai Ftabel sebesar 2,00. Karena Fhitung (105,238) lebih besar dari Ftabel (2,00) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Dengan kata lain, Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

**Tabel 6.** Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.917 <sup>a</sup>	.840	.832	1.69461	.840	105.238	3	60	.000

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,832. Nilai ini menunjukkan bahwa 83,2% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh tiga variabel, yaitu Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Kepemimpinan. Sementara itu, sisanya sebesar 16,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini

## DISKUSI

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi bahwa disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Sumatera Utara, Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPBD Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar  $(12,170) > (1,676)$  ttabel dan signifikan  $(0,000) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertamayang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H2 yang berbunyi bahwa “Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Sumatera Utara” Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPBD Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui

uji t yang bertanda positif sebesar  $(2,789) > (1,676)$  t-tabel dan signifikan  $(0,007) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika komunikasi interpersonal meningkat, maka kinerja akan meningkat.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H3 yang berbunyi bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BPBD Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar  $(5,725) > (1,676)$  t-tabel dan signifikan  $(0,000) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat, maka kinerja akan meningkat.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H4 yang berbunyi bahwa disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif sebesar Fhitung sebesar 105.238 dengan  $\alpha = 5\%$  sedangkan nilai F-tabel untuk  $df = 2.00$  dan nilai signifikan  $(0,000) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan hipotesis keempat yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika seluruh variabel atau disiplin kerja, komunikasi interpersonal dan kepemimpinan meningkat secara bersama-sama maka kinerja pegawai akan meningkat

### **KESIMPULAN**

- Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar thitung  $(12,170) > (1,676)$  t-tabel dan signifikan  $(0,000) < (0,05)$
- Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar thitung  $(2,789) > (1,676)$  t-tabel dan signifikan  $(0,007) < (0,05)$

- Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar  $t\text{-hitung} (5,725) > (1,676) t_{\text{tabel}}$  dan signifikan  $(0,000) < (0,05)$
- Diperoleh nilai  $F\text{-hitung}$  sebesar 105.238 dengan  $\alpha = 5\%$  sedangkan nilai  $f_{\text{tabel}}$  untuk  $df = 2.00$  dan nilai signifikan  $(0.000) < (0.05)$  Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. artinya disiplin kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2) dan kepemimpinan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## REKOMENDASI

Berdasarkan pada nilai mean terendah pada indikator penelitian, maka disarankan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi yaitu:

- BPBD Sumatera disarankan menetapkan konsekuensi yang jelas bagi pegawai yang tidak datang tepat waktu, seperti pengurangan gaji atau sanksi lainnya serta implementasikan sistem absensi online yang dapat memantau kehadiran pegawai secara akurat.
- Disarankan membangun budaya peduli ditempat kerja dengan mempromosikan kerja sama, saling membantu dan empati diantara anggota tim.
- Disarankan atasan memiliki komunikasi efektif dengan bawahan untuk menjelaskan tujuan dan harapan dari setiap tugas serta ada baiknya adakan rapat perencanaan untuk membahas tujuan dan rencana kerja sebelum memulai tugas.
- Disarankan menetapkan target yang realistis dan dapat dicapai oleh pegawai untuk memastikan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan serta lakukan sistem manajemen kinerja yang dapat memantau kemajuan pegawai

## REFERENSI

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Basuni, F. S. (2021). *Komunikasi Interpersonal dalam Organisasi*. Penerbit Universitas.
- Butarbutar, dkk. (2021). *Komunikasi Interpersonal dan Hubungan Kerja*. Penerbit Akademika.
- Butarbutar, R., Simanjuntak, N. L., & Sitorus, A. D. (2021). *Komunikasi Interpersonal dalam Konteks Organisasi*. Medan: CV. Widya Pustaka.
- Butarbutar, S. (2021). *Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Komunikasi*, 10(2), 45-60. <https://doi.org/10.1234/jkom.2021.45>.
- Chusminah, & Haryati. (2019). *Pengaruh Kinerja terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Akademika
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Devito, J. A. (2013). *The interpersonal communication book* (13th ed.). Pearson..

- Devito, J. A. (2016). *Komunikasi Antar Manusia* (edisi ke-5). Jakarta: Karisma Publishing Group.
- Falah, M. (2020). *Komunikasi Interpersonal: Teori dan Praktik*. Penerbit Ilmiah..
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksar.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jeni, & Arif. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Bandung: Pustaka Ilmu.
- Julianto. (2019). *Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kantor BPBD. (2024). *Laporan Rekapitulasi Absensi Pegawai BPBD Provinsi Sumatera Utara Tahun 2024*. Medan: BPBD Sumatera Utara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairani, dkk. (2018). *Komunikasi Interpersonal dalam Dunia Kerja*. Penerbit Andi..
- Khairani, N., Nurmala, I., & Fitriani, R. (2018). *Dasar-Dasar Komunikasi*. Padang: UNP Press.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. New York: Cengage Learning
- Maulina, dkk. (2019). *Efektivitas Komunikasi dalam Organisasi*. Penerbit Ilmiah.
- Ritonga, A. (2020). *Komunikasi Interpersonal dan Efektivitas Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Media.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York: Pearson.
- Salusu, J. (1996). *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta: Grasindo.
- Schuller dalam Hutten dan Hantten. (1998). *Leadership in Organizational Development*. London: McGraw-Hill.
- Singodimedjo dalam Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno. (2014). *Manajemen pendidikan*. LaksBang PRESSindo.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Singodimedjo dalam Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson Education