

**“ANALISIS KOMUNIKASI DAN PENDELEGASIAN WEWENANG DALAM ORGANISASI
DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT.PLN
(PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO)”**

*ANALYSIS OF COMMUNICATION AND DELEGATION OF AUTHORITY IN ORGANIZATION AND ITS
EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (PT PLN PERSERO) REGION NORTH SULAWESI , CENTRAL
SULAWESI AND GORONTALO)*

Oleh
Kristifany Anastasia Lilir¹
Bernhard Tewal²
Irvan Trang³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹tiffanyanastasia2@gmail.com

²tewalb@yahoo.com

³trang_irvan@yahoo.com

ABSTRAK: Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang di Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah Dan Gorontalo. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mendeskripsikan: pengaruh secara simultan dari komunikasi dan pendelegasian wewenang di organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah Dan Gorontalo, Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah Dan Gorontalo, Mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan. di PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja, Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo, Komunikasi secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.

Kata Kunci : *Komunikasi, Pendelegasian Wewenang dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT: In general, this research aims to analyze Communications and Delegation of Authority in Organization and Its Effect on Employee Performance PT PLN (Persero) Region North Sulawesi, Central Sulawesi and Gorontalo. In particular, this research aims to assess and describe: Determine the influence of simultaneous communication and delegation of authority in the organization to employees performance in PT PLN (Persero) Region North Sulawesi, Central Sulawesi and Gorontalo, Determine the influence of communication on performance of the employees at PT PLN (Persero) Region North Sulawesi, Central Sulawesi and Gorontalo, Determine the influence of the delegation of authority on employee performance. PT PLN (Persero) Region North Sulawesi, Central Sulawesi and Gorontalo. This research is a quantitative research, The measuring process is a central part in quantitative research because it provides the fundamental connection between empirical observation and mathematical expression of quantitative relationships. From the findings of this research Simultaneously there is a significant difference between the performance assessment, the Delegation of Authority to the Employee Performance at PT. PLN (Persero) Region of Sulutenggo, partially Communications has a positive and significant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) Region of Sulutenggo. There is a positive and significant impact on the Delegation of Authority Employee Performance at PT. PLN (Persero) Region of Sulutenggo.

Keywords: *Communication, Delegation of Authority in Organization, Employee Performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal maka dibutuhkan pendelegasian wewenang serta komunikasi efektif yang terjadi dalam organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi yang dibina, maka semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Teori Behaviorisme ini mencakup semua perilaku, termasuk tindakan balasan atau respon terhadap suatu rangsangan atau stimulus.

Pendelegasian wewenang hanyalah tahapan dari suatu proses ketika penyerahan wewenang berfungsi melepaskan kedudukan dengan melaksanakan pertanggung jawaban (Ralph C. Davis). Adanya pendelegasian wewenang sebagai bentuk pelimpahan dalam pengambilan keputusan dan bentuk komunikasi baik secara vertical, horizontal ataupun diagonal bukan saja dapat membantu manajemen dalam mempercepat proses mencapai tujuan organisasi tetapi juga dapat menjadi penghambat ketika terdapat faktor-faktor yang mengganggu sehingga baik proses delegasi wewenang maupun jalannya komunikasi tidak berjalan dengan efektif.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah suatu perusahaan negara yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagaimana sebuah perusahaan Negara peningkatan efektivitas kinerja menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas kinerja karyawan terhadap organisasi dalam melaksanakan fungsinya. Salah satu unit yang perlu memperhatikan efektivitas kinerjanya adalah PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo yang terdiri dari 175 karyawan dimana pendelegasian wewenang sering di salah artikan oleh karyawan yang ada. Dimana di dalamnya diperlukan juga peningkatan komunikasi, pendelegasian wewenang dalam organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat terealisasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai "Analisis komunikasi dan pendelegasian wewenang dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo)"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi dan pendelegasian wewenang di organisasi secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh secara simultan dari komunikasi dan pendelegasian wewenang di organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA**Landasan Teori****Komunikasi**

Komunikasi adalah salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Karena secara harfiah manusia sebagai makhluk social pastinya akan berinteraksi baik secara langsung ataupun tidak langsung

dengan manusia yang lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Dalam usaha memenuhi kebutuhannya tersebut komunikasi akan dipakai oleh manusia sebagai alat untuk menyampaikan pesan ataupun maksud dengan tujuan agar pihak lain dapat mengerti.

Delegasi Wewenang

Delegasi wewenang adalah proses dimana para manajer mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor padanya. Efektifitas delegasi merupakan faktor utama yang membedakan manajer sukses dan manajer tidak sukses.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Kajian Empiris

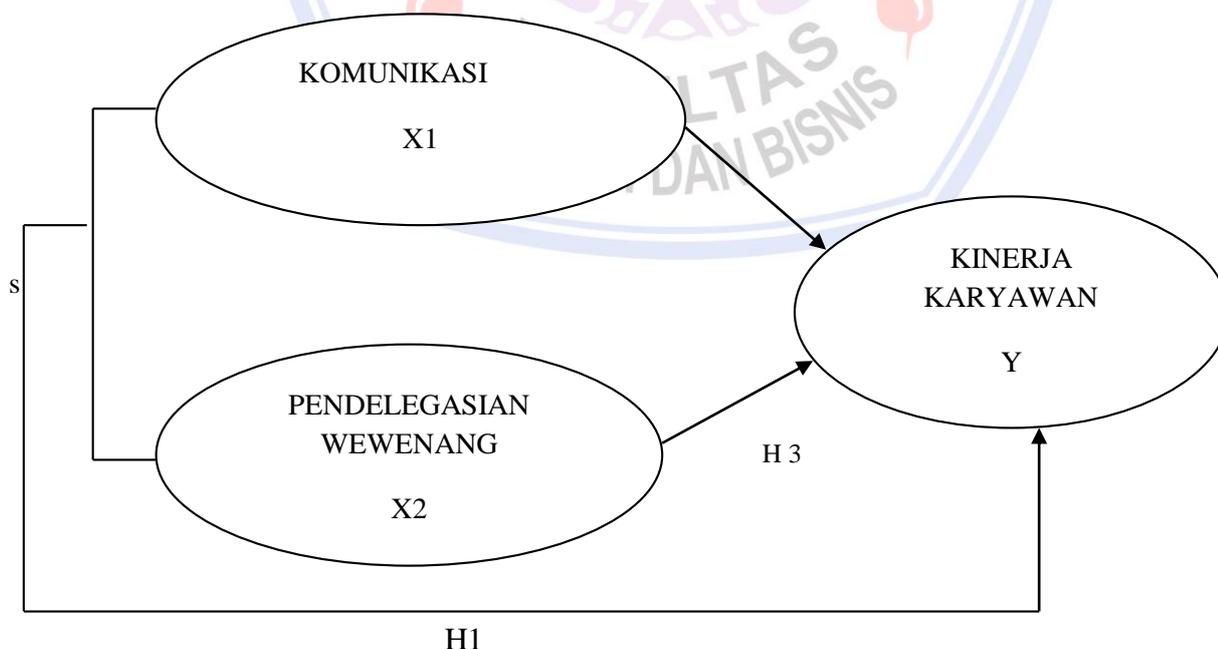
Abdul Hameed (2011), Employee Development and it’s affect on employee performance a conceptual framework Hasil Penelitian : Proposed Model which explains the relationship between employee development variable. The Intoductory part provides brief overview related to employee development and its affect on employee performance in the end, paper presents the proposed model along with the discussion and conclusion.

Winastyo Febrianto Hartono (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan pembagian kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Inti Citra Rasa Manado. Hasil Penelitian : Variabel pembagian kerja dan kinerja karyawan.

Nina Munira Naharuddin, Mohammad Sadegi Factors of workplace environment that affect employees performance : A case study of Miyazu Malaysia. Hasil Penelitian : Job aid is the factor of workplace environment that affect employee performance, supervisor support is the factors of workplace environment that affect employee performance, physical workplace environment is the factor of workplace.

Sartika Dyah Pangastuti, 2013 Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pemabagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta. Hasil Penelitian : Tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang diduga secara bersama (simultan) mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan.
 H2 : Komunikasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
 H3 : Pendelegasian Wewenang diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan [model-model matematis](#), [teori teori](#) dan [hipotesis](#) yang berkaitan dengan fenomena sosial.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah, Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah Dan Gorontalo dengan jumlah 175 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah. sampel total atau keseluruhan populasi sebanyak 175 karyawan di PT PLN Persero Suluttenggo Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah : Kuesioner (Angket) dan Wawancara.

Metode Analisis

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Penelitian ini menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian, maka analisa data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda dengan formula

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:	Y	= Kinerja Karyawan
	X1	= Komunikasi
	X2	= Pendelegasian Wewenang
	a	= Konstanta
	b1, b2	= Koefisien Regresi
	E	= Kemungkinan Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 175 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan df (degree of freedom) = n - 2, jadi df = 175 - 2 = 173, maka r tabel = 0,1484. Dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan tabel hasil uji validitas didapat hasil valid untuk semua indikator variabel. Dengan demikian indikator yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Nilai *Cronbach's Alpha* adalah **0,775**, jika nilai Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden menjawab dengan stabil dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan data sekunder. Untuk mendapatkan ketepatan model yang akan dianalisis, perlu dilakukan pengujian atas beberapa persyaratan asumsi klasik yang mendasari model regresi. Penelitian ini telah lulus untuk semua uji asumsi klasik.

Uji Korelasi Pearson (Data Rasio)

Tabel 1. Uji Korelasi Pearson (Data Rasio)

		Correlations		
		Y	X1	X2
Y	Pearson Correlation	1	.120	.280**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	175	175	175
X1	Pearson Correlation	.120	1	.044
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	175	175	175
X2	Pearson Correlation	.280**	.044	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	175	175	175

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel uji korelasi pearson maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Komunikasi berkorelasi dengan kinerja karyawan, karena nilai Sig = 0,000 atau $< 0,05$ (X1 berkorelasi dengan Y).
2. Pendelegasian Wewenang berkorelasi dengan kinerja karyawan, karena nilai Sig = 0,003 atau $< 0,05$ (X2 berkorelasi dengan Y).

Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Regresi Linier Berganda (Coefficients)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.007	2.121		5.662	.000
1	X1	.126	.069	.133	1.829	.069
	X2	.298	.076	.286	3.941	.000

a. Dependent Variable: Y

Pada kolom *coefficients*, diperoleh nilai koefisien/parameter regresi linear berganda $a = 12,007$; $b_1 = 0,126$; $b_2 = 0,298$;. Presentasinya yaitu X1 sebesar 12,6 %, X2 sebesar 29,8 %, , totalnya yaitu 42,40 % yang berarti 57,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 3. Uji koefisien R dan R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.496	.486	1.88561

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil analisa di atas nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,510, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja, Pendelegasian Wewenang dan punishment mempunyai pengaruh yang sangat kuat yaitu sebesar 51,0%.

Koefisien Determinan (R²)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besarnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan analisis di atas nilai determinannya yaitu sebesar 0,510, sehingga kesimpulannya yaitu besar kontribusi dari Penilaian Kinerja dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sulutenggo adalah sebesar 51,0 % sedangkan sisanya yaitu 49,0% dipengaruhi oleh variabel yang bukan menjadi fokus penelitian

Uji Hipotesis**Uji Simultan (Uji F)****Tabel 4. Uji F (ANOVA)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.996	2	32.498	9.140	.000 ^b
	Residual	611.553	172	3.556		
	Total	676.549	174			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat, maka ketentuannya adalah F tabel ($V1 = k$, $V2 = n-k-1$);

$$\text{Jadi } V1 = 2, V2 = 175 - 2 - 1 = 172$$

$V1 = 2$, $V2 = 172 = 2,807$, menggunakan uji satu sisi (5%) k adalah jumlah variabel independen dimana F adalah 134.057. Maka untuk F hitung (9,140) > F tabel (2,807) sehingga H1 diterima, jadi secara simultan ada pengaruh antara variabel X1, X2, terhadap variabel Y. Dengan demikian variabel Penilaian Kinerja, Pendelegasian Wewenang dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji T)**Tabel 5. Uji T (coefficients)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.007	2.121		5.662	.000
1	X1	.126	.069	.133	1.829	.049
	X2	.298	.076	.286	3.941	.037

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel koefisien di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Dari hasil perhitungan data di atas didapat bahwa sig adalah $0,049 < 0,05$ maka H2 diterima, sehingga secara parsial Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil hitung menunjukkan bahwa sig sebesar 0,037 yang artinya $< 0,05$ sehingga H3 diterima, dan secara parsial variabel Pendelegasian Wewenang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Persamaan regresi yang diperoleh yaitu : $Y = 12,007 + 0,126 X1 + 0,298 X2 + e$. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika nilai X1 dan X2 tetap atau konstan maka nilai Y berubah sebesar 12,007.
2. Jika nilai X1 berubah 1 satuan, maka terjadi perubahan terhadap nilai Y sebesar 0,126.
3. Jika nilai X2 naik 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,298.

Pembahasan

Pengaruh Penilaian Kinerja dan *Pendelegasian Wewenang* Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi(X1), *Pendelegasian Wewenang* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sulutenggo, hal ini dibuktikan melalui pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji tersebut diperoleh hasil F-hitung 9,140 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel X1, X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Didasarkan pada hasil uji parsial (uji t) dalam analisis regresi linear berganda, Komunikasi (*performance appraisal*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sulutenggo. Berdasarkan hasil uji tersebut didapat nilai signifikan 0,049, dengan ketentuan jika nilai sig hitung $< 0,05$ maka H_a diterima. Kesimpulannya yaitu Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien sebesar 0,258 dan t-hitung 2,302 pada tingkat signifikan 0,049. Jika Komunikasi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,258 satuan.

Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan

Pendelegasian Wewenang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini di buktikan dengan hasil uji t dimana koefisien sebesar 0,298 dengan t hitung 2,604 pada tingkat signifikan 0,037 (sig hitung $< 0,05$). Artinya jika variabel Pendelegasian Wewenang 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sulutenggo sebesar 0,298 satuan. Dengan demikian kinerja karyawan akan terus mengalami perbaikan jika ada peningkatan terhadap Pendelegasian Wewenang dari perusahaan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja, Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sulutenggo. Komunikasi secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sulutenggo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Wilayah Sulutenggo.

Saran

Hasil ini sekiranya menjadi pedoman bagi perusahaan yang bersangkutan untuk terus mempertahankan indikator-indikator tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. dan saran dari penulis untuk perusahaan agar terus meningkatkan proses penilaian kinerja, pemberian *Pendelegasian Wewenang* sehingga peningkatan kinerja karyawan akan terus mengalami peningkatan. Selain itu, pemimpin juga sekiranya perlu untuk meneliti apakah ada indikator-indikator lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan diperusahaannya tersebut.

Selanjutnya, penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel yang sama agar menambah atau mengubah variasi dari variabel-variabel ini agar menjadi hasil temuan yang baru pula. Berikutnya agar tulisan ini dapat digunakan dengan semestinya dan hanya untuk kepentingan akademik semata oleh lembaga yang berkepentingan dalam hal ini lembaga pendidikan. Dan yang terakhir yaitu untuk tidak menjiplak hasil tulisan ataupun data hasil olahan agar tidak menimbulkan plagiatisme dan penyalahgunaan dokumen.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsini. (2010). Prosedur Penelitian: PT Rineka Cipta. Jakarta.

Arni, Muhammad (2007). Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.

Bungin, Burhan, (2007). Sosiologi Komunikasi (Teori, Paradigma, dan Diskursus. Teknologi Komunikasi di Masyarakat), Jakarta : Kencana

Cangara, Hafied. (2008). Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.s

Fahmi, Irham. (2014). Manajemen Kepemimpinan : Teori & Aplikasi. Penerbit ALFABETA.

Fajar, Marhaeni. (2009). Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.

Habe, Hazairin. (2008). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Cabang Lampung. Jurnal Sains inovasi : Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Vol.V No.2, Hal 127-133

Hansen, Ann-Kristin. Joseph, Kissan. Krafft, Manfred. (2008). *Price Delegation in Sales Organizations: An Empirical Investigation*. Business Research Journal, Vol 1, p. 94-104.

John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Joseph, Kissan. (2001). *On the Optimality of Delegating Pricing Authority to the Sales Force*. Journal Of Marketing, Vol.65 (1), p.62-70.

Kesumanjaya, Rifly. (2010). "Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara : Medan.

Komsahrial Romli(2011). Komunikasi Organisasi Lengkap. Jakarta: Grasindo

Mangkunegara, Prabu. A.A. Anwar. (2010). Evaluasi kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.

Muhammad, Ali. (2011). Memahami Riset Perilaku dan Social. Bandung: Pustaka Cendia Utama.

Mulyana, Dedy. (2005). Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mulyani, Sri. (2012). Pengaruh Efektifitas Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kantor Distribusi Jakarta Raya & Tangerang. Skripsi 2012.

Robbins, Stephen. P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.

Sugiyono, Dr. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit ALFABETA.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6 Th ed.* United Kingdom: John Wiley and Sons

Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj dan Syarifuddin Hidayat, Drs. (2011). Metodologi Penelitian, Penerbit CV. Mandar Maju.

Soedarsono MS, Dewi K.. (2007). Manajemen Komunikasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Radio Swasta. Jurnal Komunika Vol.10 No.2, Hal 19-32.

Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Tyas, Citra Widastining. (2012). *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial Pada CV. Andi offset Cabang Banjarmasin*. Skripsi, 2012.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Wiasarana. Indonesia.

Yulistina. (2010). *Analisis Pelimpahan Wewenang Terhadap Kinerja Pengurus KUD Karya Bersama di Wates Lampung Tengah*. *Jurnal Sains dan Inovasi* No. 6, Hal 1-6.

