
Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengurus FORMAS (Wilayah Malang Raya)

Oleh :

Muhammad Hafidz*)
Muhammadhafid973@gmail.com

Hadi Sunaryo)**
hadifeunisma@gmail.com
M. Khoirul ABS*)**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the commitment, influence of leadership style, and organizational culture performance on commitment to FORMAS Malang Raya. The variables used in this study are the Performance variable as the dependent variable, while the independent variable is the Commitment of leadership style, and communication. Data was collected through a questionnaire method with a number of samples used as respondents, as many as 79 respondents.

The results of this study simultaneously concluded that there is an Influence of Commitment, Leadership Style and communication on performance and partially concluded there is an influence between the variables of Commitment, Leadership Style and communication on performance.

Keywords: Comitment, leadership style, Communication and Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk menjalankan suatu tujuan yang ingin di capai. Dengan adanya sumber daya alam sebagai aset utama dari organisasi dapat mengendalikan aktifitas organisasi. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah organisasi yaitu suatu visi, misi, dan tujuan yang sama. Organisasi sudah tidak asing lagi dikalangan masyarakat, terlebih lagi di kalangan mahasiswa yang menyadari akan pentingnya organisasi sebagai media pembelajaran. Bagi mahasiswa organisasi juga dapat melatih bagaimana cara memimpin dan di pimpin. Dengan demikian ketika sudah memasuki dunia kerja tidak akan merasa kaku dan mudah beradaptasi dengan lingkungannya.

Organisasi juga merupakan wadah kegiatan suatu kelompok yang bekerja sama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Dalam kegiatan tersebut setiap individu harus memiliki tugas yang jelas, wewenang dan tanggung jawabnya, serta hubungan dan tata kerjanya. Pada umumnya organisasi memiliki aset utama yaitu Sumber Daya Manusia, menurut fathoni (2006:8) sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang paling penting dari setiap kegiatan manusia. Manusia berperan sebagai unsur terpenting

mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga, dan kemampuannya dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Kinerja pengurus sebagai tolak ukur kesuksesan organisasi untuk tercapainya suatu tujuan, menurut nurlia (2017:19) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Tercapainya suatu tujuan organisasi dapat di lihat dari kinerja pengurus, mulai dari pemimpin organisasi dan anggota pengurus organisasi.

Pemimpin organisasi sangat berperan penting dalam hal yang di lakukan pengurus untuk mengendalikan kinerja pengurus dalam proses pencapaian tujuan, menurut prabu (2013:67) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi harus memiliki komitmen supaya tujuan organisasi tercapai sesuai rencana.

Menurut steers dan porter (1983:442) komitmen organisasi merupakan suatu sikap individu yang mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu komitmen organisasi memiliki peran penting terhadap kinerja ataupun loyalitas suatu individu dalam organisasi. Komitmen juga sangat berperan penting bagi seorang pemimpin untuk meneguhkan tanggung jawab yang diembannya. Menurut (wiyada 2009:4) menyatakan bahwa keberhasilan pencapaian organisasi sangat benrgantung pada peran pemimpinnya.

Komunikasi adalah nafas dari keberlangsungan sebuah organisasi. Komunikasi merupakan suatu interaksi dua orang atau lebih untuk menyampaikan suatu pesan atau informasi. Dalam sebuah organisasi, komunikasi memiliki peran yang sangat penting karena merupakan bentuk koordinasi antar anggota atau tim untuk menyampaikan ide, komentar, mengatur interaksi, melengkapi informasi, emosi, memperlihatkan kendali, menyajikan citra, dan lain sebagainya. Pembagian kerja merupakan salah satu faktor utama untuk mempermudah seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Selain itu setiap orang dapat mempelajari keterampilan yang dimilikinya sehingga akan menjadi pengalaman dalam bidangnya.

Menurut (zelco dan dance:2018) komunikasi organisasi merupakan suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal yaitu komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti dari atasan ke bawahan dan komunikasi eksternal yaitu komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya seperti komunikasi dalam penjualan atau hubungan masyarakat.

Berdasarkan pemaparan latar belakang maka rumusan perumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana Deskripsi dari Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi baik secara simultan maupun secara parsial Terhadap Kinerja Pengurus Formas.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk melihat Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi baik secara simultan maupun secara parsial Terhadap Kinerja Pengurus Formas.

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian Terdahulu

Dilakukan Ranty Sapitri (2016:7) menatakan bahwa Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Hal ini tentunya komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang akan dihasilkan oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

Ardiansyah (2016) Meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif signifikan.

Sapitri (2016) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik Negara area pekanbaru. Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan listrik Negara area pekanbaru.

Nurlia (2017) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mahsun (2006:25) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Menurut Daeng (2015) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Rivai dan Basri (2004:14) Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:75) komponen kinerja terdiri dari:

1. Kuantitas.
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang individu melaksanakan tugas dalam satu harinya. Kuantitas ini diukur dari durasi waktu bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kualitas.
Kualitas adalah mutu pekerjaan yang dilakukan oleh individu.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh individu mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dan tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab.
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran terhadap kewajiban individu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Komitmen

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006).

Mcshane dan glinow (2008:119) dalam teorinya juga mendefinisikan bahwa “Komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan pada saat sumber motivasi tidak lagi hadir”.

Menurut Robbins (2008:69) menyatakan bahwa “komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaannya”. Sementara Wati (2013) mengatakan bahwa “Komitmen organisasi merupakan sejauh mana keterlibatan seseorang dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu”

Allen dan Meyer (1990:3) mengemukakan bahwa ada empat komponen komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen afektif
Dapat dijelaskan sebagai hubungan emosional karyawan untuk mengakui dan berasosiasi dalam organisasi. Sebagian besar penelitian tentang komitmen organisasi berfokus pada komitmen afektif (Brunetto dan FarrWharton dalam Ali et al, 2011:269).
2. Komitmen normatif
Perasaan karyawan untuk bertanggung jawab menjadi bagian dari organisasi.

3. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
4. Komitmen berkelanjutan Komitmen yang muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena keuntungan-keuntungan lain, karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain Terjadi pada saat karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

Gaya Kepemimpinan

Kartini Kartono (2010:27) menyatakan bahwa “Pemimpin merupakan seorang anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan-tujuan kelompok. Seorang pemimpin juga merupakan penyalur bagi pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Hal ini berarti seorang pemimpin memiliki sejumlah besar masalah kekuasaan”. Menurut Rivai (2013:3) bahwa “Kepemimpinan merupakan faktor paling penting dalam suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi”.

Menurut Rivai (2014:42) bahwa “Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai

Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis yang telah disesuaikan dengan ciri-cirinya menurut Pasolong dalam Hardianti (2015:10) yaitu sebagai berikut :

a. Keputusan dibuat bersama

Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.

b. Menghargai setiap potensi bawahannya

Kepemimpinan demokratis dapat menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat

Komunikasi

Menurut Nurjaman dan Umam (2012:36) “Komunikasi merupakan segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi”.

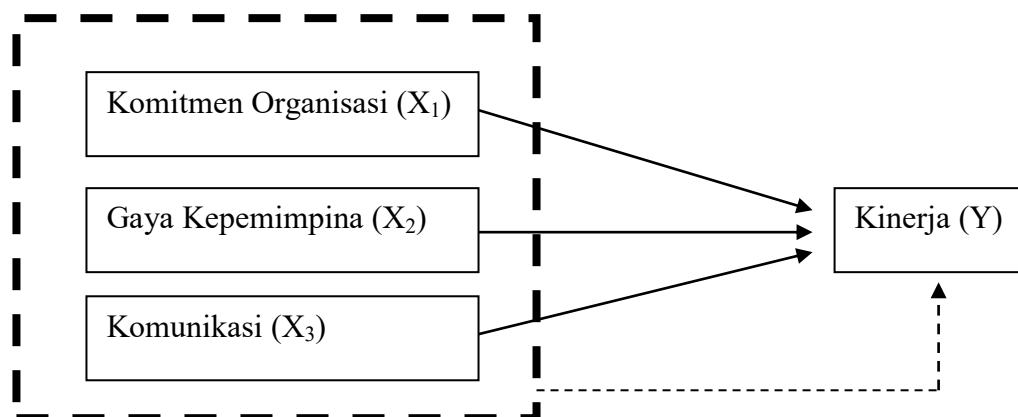
Menurut Wursanto (2005:153) “Komunikasi adalah memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama”.

Menurut Wiryanto (2005:7) menyatakan bahwa “Komunikasi merupakan transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan simbol-simbol, dan sebagainya”.

Menurut Manarul (2019) ketika hendak melakukan sebuah komunikasi, maka terdapat syarat sebagai berikut :

1. Sumber
Dasar dalam menyampaikan informasi atau pesan yang tujuannya untuk memperkuat isi pesan. Beberapa sumber komunikasi misalnya buku, dan lain sebagainya.
2. Komunikator
Yaitu pelaku yang menyampaikan pesan kepada pihak lain. Pelaku penyampaian informasi ini bisa seorang individu (Penulis, pembicara, blogger, dan lain-lain), bisa dalam bentuk kelompok, atau organisasi komunikasi (radio, TV, surat kabar, majalah, dan lain-lain).
3. Komunikan
Merupakan pihak yang menerima pesan atau informasi dari komunikator. Pelaku penerima informasi ini bisa seorang individu maupun organisasi.
4. Pesan
Yaitu keseluruhan informasi yang disampaikan oleh komunikator. Sebuah pesan memiliki tema utama sebagai pengarah dalam usaha untuk mengubah sikap dan perilaku orang lain. Komunikasi yang baik adalah yang memiliki pesan untuk diterima oleh pihak lain yang berkaitan
5. Saluran
Merupakan media yang digunakan oleh komunikator untuk menyampaikan pesannya kepada pihak lain.
6. Hasil
Merupakan hasil akhir dari komunikasi dimana bentuknya berupa perubahan perilaku dan sikap dari komunikan. Perubahan tersebut bisa sesuai harapan atau tidak sesuai dengan harapan komunikator

Berdasarkan latar belakang, tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka kerangka konseptual yang di bangun dalam penelitian ini adalah:



Keterangan :

- ▶ : Pengaruh parsial
-----▶ : Pengaruh simultan

Kerangka Konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan tinjauan teori di atas maka penelitian dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi baik secara simultan maupun secara parsial Terhadap Kinerja Pengurus Formas.

Metode Penelitian**Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian**

Menurut Sugiyono (2003:14) Berdasarkan jenis penelitian maka jenis penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif yang menguji hipotesis. Penelitian ini dilakukan pada Lokasi penelitian ini dilakukan pada organisasi FORMAS Malang Raya Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah yaitu bulan September 2019 samapi bulan Januari 2020.

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 371 Pengurus.

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2013:64) *proportionate stratified random sampling* merupakan teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsure yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelas dilakukan alokasi proporsional agar sampel yang di ambil lebih proporsional. Adapun jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 79 Responden.

Devinisi Operasional Variable**Kinerja Pegawai**

kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komitmen

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses tukar menukar informasi dan transmisi dari suatu arti, dan semuanya itu merupakan sesuatu yang sangat penting di dalam suatu organisasi

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas terlihat memiliki nilai korelasi faktor positif sebesar 0,3 ke atas sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid.

Uji Reliabilitas

Diketahui bahwa nilai *alpha crobach* pada variabel independen berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya

Normalitas

Hasil uji normalitas didapatkan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov Z* 0,678 > 0,05 maka residual data terdistribusi normal

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji regresi linier berganda variabel terikat pada regresi ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel bebasnya adalah Komitmen, gaya kepemimpinan dan Komunikasi Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 0,164 + 0,154 X_1 + 0,774 X_2 + 0,761 X_3 + e$$

Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai memiliki nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain asumsi non *heteroskedastisitas* telah terpenuhi..

UJI HIPOTESIS

Uji F

Diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen dapat di terima.

Uji t

Uji t ini dimaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Simpulan, Saran Dan Keterbatasan**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskriptif
 - a. Komitmen di cerminkan oleh Saya memiliki ikatan emosional dengan organisasi saya. Saya merasa masalah organisasi adalah masalah saya juga., Saya bersedia di atas batas normal untuk mensukseskan organisasi. Saya tidak mudah terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat saya berkerja. Saya memerlukan keuntungan dari organisasi
 - b. Gaya Kepemimpinan di cerminkan oleh Pemimpin dalam organisasi saya memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berpendapat. Pemimpin dalam organisasi saya mengapresiasi pekerjaan anggotanya.
 - c. Komunikasi di cerminkan oleh pernyataan Komunikasi dalam organisasi bisa dipahami oleh semua anggotanya, Komunikasi di dalam organisasi disenangi oleh semua anggotanya Komunikasi dalam organisasi berpengaruh pada sikap anggotanya. Komunika dapat meningkatkan pemimpin dengan anggota hubungan antara antara pemimpin dengan anggota
 - d. Kinerja di cerminkan oleh pernyataan Pemimpin dalam organisasi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, Pemimpin dalam organisasi menyelesaikan pekerjaannya dengan baik Pemimpin dalam organisasi melaksanakan tugastanpa kesalahan dan Pemimpin bertanggung jawab atas pekerjaannya.
2. Komitmen memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus FORMAS Malang Raya.
3. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja FORMAS Malang Raya.
4. Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus FORMAS Malang Raya.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Variabel yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Komitmen, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi, sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Kinerja.
2. Penelitian ini dilakukan terhadap FORMAS Malang Raya sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh FORMAS Malang Raya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa saran di antaranya:

1. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Kinerja terdapat oernyataan “Pemimpin dalam organisasi melakukan tugasnya dengan tuntas” memperoleh skor rata-rata rendah, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi pemahaman organisasi dan peningkatan pola Gaya Kepemimpinan yang baik.
2. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Komitmen terdapat item pernyataan “sebagai pengurus saya mendapatkan keuntungan dari organisasi” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan pernyataan lain, oleh karena itu maka perlu memberikan reward bagi anggota.
3. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Gaya Kepemimpinan terdapat item pernyataan “Pemimpin dalam organisasi saya mengapresiasi pekerjaan anggotanya” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan Gaya Kepemimpinan untuk menghargai para anggotanya.
4. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Komunikasi terdapat item pernyataan “Komunikasi dalam organisasi berpengaruh pada anggotanya.” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan dengan pernyataan lain, oleh karena pemimpin organisasi perlu memperbaiki komunikasinya dengan para anggota

Daftar Pustaka

- Anita (2019) mengembangkan model penelitian multikulenier.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ardiansyah. 2016 pengujian usability user interface dan user exsperince aplikasi E – reador skripsi berbasis hypertext. Jurnal ilmiah teknologi informasi harapan, 2 (3)
- Christina T.S, 2012, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT. Media Riset Akuntansi, volume 2 No.1
- Devita, M.2017. factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restoran alpha hotel pecan baru
- Fathoni Abdurrahmat (2006). Manajemn Sumber Daya Manusia, PT. Rinekacipta, Jakarta.
- Fitria.2013 Laporan Pendahuluan tentang Masalah psikososial. Jakarta: satemba medika.
- Ghozali, Imam 2013. Aplikasi Analisis Mulvariate dengan program IBM SPSS. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro

-
- Ghozali. 2016. Analisis multi variete Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit universitas dipenogoro. Semarang.
- Goldhabar. 1986 organization commucation. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kartono dan kartini. 2003 pemimpin dan kepemimpinan (apakah kepemimpinan upnormal), PT raja grafindo persada, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada
- Katz, D., & Khan. 2011. The social psycology of organization, secon edition new York, jhon woley and sons.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mahsun, 2006. Pengukuran kinerja sector public, penerbit BPFI. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan jckson. 2006. Human resorse management: manajemen sumber daya manusia. Terjemhan dian angela. Jakarta: salemba empat.

Muhammad Hafidz*) Alumni Mahasiswa FEB UNISMA

Hadi Sunaryo)** Dosen Tetap FEB UNISMA

M. Khoirul ABS*)** Dosen Tetap FEB UNISMA