
Pengaruh gaya kepemimpinan, Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura

Oleh:

Ulfadilah***)

Hadi Sunaryo**)

M.Khoirul ABS*)

Email: ulfadilah1597@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to find out the influence of leadership style, Communication and Organizational Structure on Employee Performance at Geger Health Center, Bangkalan Madura District. The population used in this study is the employees of Geger Health Center totaling 81 employees Data collection is done by distributing questionnaires, analyzing the data used in this study are validity, reliability, normality test, multiple linear regression, classic assumption test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autokoleration test, and hypothesis testing. From this study the results obtained Leadership Style variables have a positive influence on Employee Performance, Communication has a positive influence on employee performance, organizational structure does not have a positive influence on employee performance, and leadership style, communication and organizational structure have an effect but not significantly on employee performance at Geger Puskesmas Bangkalan Madura Regency.

Keywords: Leadership Style, Communication, Organizational Structure and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Pemimpin dan karyawan adalah aset utama agensi. Ini karena kegiatan agen tidak terjadi kecuali mereka berpartisipasi. Pemimpin dan karyawan memainkan peran aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Ismail (2010: 111), sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam lembaga karena sumber daya manusia mengendalikan faktor-faktor lain, dibandingkan dengan faktor-faktor lain seperti modal, teknologi, dan uang. Mencapai tujuan organisasi atau agensi adalah keinginan individu agensi. Kinerja adalah tolok ukur untuk keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Jika komunikasi kelembagaan diselaraskan antara kepemimpinan organisasi dan karyawannya, kinerja kelembagaan sepenuhnya tercapai.

Supardi (2002: 9) mendefinisikan komunikasi sebagai upaya untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti yang mereka inginkan. Komunikasi ini mempromosikan kesinambungan kegiatan organisasi dan aksesibilitas informasi dan instruksi.

Selain itu, organisasi harus memiliki struktur organisasi yang dapat mendefinisikan dirinya sebagai mekanisme formal untuk mengelola organisasi. Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana tugas kerja dibagi, dikelompokkan, dan disesuaikan secara formal. Selain itu, struktur organisasi mewakili berbagai lokasi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi, termasuk kerangka kerja, struktur, dan pola hubungan antar fungsi, pemenuhan pekerjaan, standardisasi, dan pengambilan keputusan atau koordinasi pengambilan keputusan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKEMAS) yang berlokasi di Kec. Geger Kab. Bangkalan adalah sarana yang di berikan oleh pemerintah untuk masyarakat Kec. Geger, tentunya agar sarana yang di berikan berjalan dengan baik, maka diperlukannya perawatan baik secara bangunan ataupun personalnya. Hal yang harus diperhatikan dalam pengembangannya yaitu kinerja, bagaimana kinerja dari karyawan memiliki hasil yang baik dan dampak yang baik terhadap masyarakat, dapat ditinjau dari gaya kepemimpinan, komunikasi dan struktural oraganisasinya.

Rumusan Masalah

1. Deskripsikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan struktur organisas terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura?
5. Bagaimana pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura?

Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan, komunikasi dan struktur organisasi, dalam meningkatkan kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura.
4. Tentukan dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan Pusat Kesehatan Geger Kabupaten. Bangkaran Madura.
5. Untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura.

Kontribusi Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah di rumuskan di atas berikut merupakan kontribusi dari penelitian ini: a.) Hasil penelitian ini dapat memberikan media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah wawasan informasi untuk peneliti sendiri dan para pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. b.) Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura untuk membangun dan meningkatkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan struktural organisasi yang baik guna tercapainya kinerja yang lebih baik.

Kerangka Teoritis**Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan standar atau standar yang ditetapkan. Menurut Wibowo (2012:7) “Menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Sedangkan Menurut Priansa (2014:269) “Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan ujung tombak dari sebuah organisasi atau perusahaan, untuk menjadi seorang pemimpin dibutuhkan beberapa keterampilan dan kreativitas dalam segala hal, mulai dari gayanya memimpin sampai tutur kata dalam penginstruksian kepada bawahan. Menurut Yukl (2015:3), berpendapat bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

Komunikasi

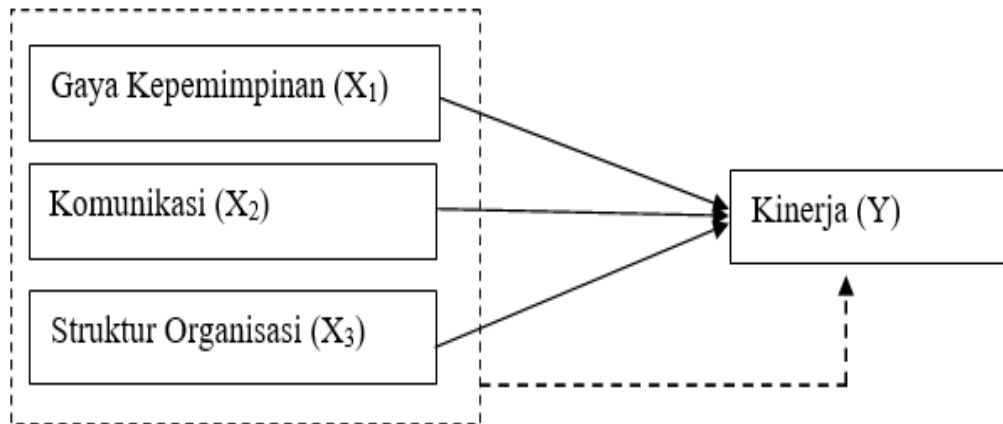
Setiap organisasi atau lembaga pasti membutuhkan komunikasi. Pada dasarnya, makna komunikasi adalah distribusi informasi. Menurut Haryani (2010: 13), komunikasi adalah proses di mana seseorang (seorang komunikator) mengirimkan rangsangan (biasanya dengan simbol verbal) untuk mengubah perilaku orang lain. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013:97) mengatakan bahwa Komunikasi adalah proses mentransfer informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain, yang memungkinkan mereka untuk ditafsirkan sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah tugas, sistem pelaporan, dan sistem komunikasi atau jaringan yang menghubungkan pekerjaan individu dan kelompok. Struktur organisasi menggambarkan jenis organisasi, organisasi sebelumnya organisasi, status dan wewenang pejabat, ruang lingkup tugas dan hubungan, ruang lingkup komando dan tanggung jawab, ruang lingkup manajemen, dan sistem kepemimpinan organisasi. (Hasibuan, 2004: 128). Selain itu, Robbins dan Coulter (2007: 284) menegaskan bahwa

"struktur organisasi didefinisikan sebagai kerangka kerja organisasi formal yang membagi, mengelompokkan, dan mengoordinasikan penugasan kerja"

Kerangka Konseptual dan Model Hipotesis



Dari pemaparan kerangka konseptual diatas berikut merupakan hipotesis dari penelitian ini :

- H1: “Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Struktur Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura”.
- H2: “Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura”.
- H3: “Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura”.
- H4: “Struktur Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan Madura”.

Metodelogi Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dalam melakukan analisis mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini menggunakan Karyawan Puskesmas Geger berjumlah 81 Karyawan sebagai populasi penelitian hal ini karena Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKEMAS) yang berlokasi di Kec. Geger Kab. Bangkalan merupakan sarana yang di berikan oleh pemerintah untuk masyarakat Kec. Geger, tentunya agar sarana yang di berikan berjalan dengan baik, maka diperlukannya perawatan baik secara bangunan ataupun personalnya. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2019 sampai bulan Agustus 2019

Pengukuran dan Definisi Operasional

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kinerja	Kinerja sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan standart operasional perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan	Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab	Mangkunegara (2013:75)
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi	Keputusan dibuat bersama, Menghargai potensi setiap bawahannya. Dan Mendengar saran dari bawahan. Melakukan kerjasama dengan bawahannya	Ariani (2015:10)
Komunikasi	proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.	Harus mudah dimengerti Komunikasi yang lengkap Landasan saling percaya, Menghindari kata-kata kurang baik, Memperhatikan kondisi organisasi, dan Harus sesuai tepat sasaran	Nitisemito (1992:241)
Struktur Organisasi	Struktur Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karna struktur organisasi merupakan acuan utama penempatan kedudukan yang cocok untuk karyawan, baiknya kinerja juga di tunjukkan dengan penyesuaian struktural.	Besar kecilnya organisasi, Strategi organisasi, Teknologi Manusia atau karyawan	Arifin dkk (2017:199-200),

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur menggunakan: uji regresi berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) “mengatakan regresi berganda digunakan untuk meramalkan keadaan variabel dependen bila terdapat dua atau lebih variabel independn sebagai preditor.” dengan terlebih dahulu menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan Cronbach Alpha $> 0,60$.

Analisis Data

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 4.7 dan 4.8 (Lampiran) Anda dapat melihat bahwa nilai hitung dari semua variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} . Oleh karena itu, semua variabel di atas dinyatakan valid. Semua item variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat

diandalkan. Nilai setiap item adalah Cronbach Alpha > 0,60. Singkatnya, alat ukur ini dapat menghasilkan data yang andal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

±

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70774228
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji normalitas didapatkan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov Z* $0,972 > 0,05$ maka residual data terdistribusi normal

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,665	1.504	Non multikolinearitas
Komunikasi	0,746	1.340	Non multikolinearitas
Struktur Organisasi	0,696	1.436	Non multikolinearitas

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala *multikolinearitas* antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,731	<i>Homoskedastisitas</i>
Komunikasi	0,646	<i>Homoskedastisitas</i>
Struktur Organisasi	0,055	<i>Homoskedastisitas</i>

signifikan

bahwa 0,05,

Sumber: data diolah, 2019

Tabel 4.12 hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)		Standardized Coefficient (β)	t hitung	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.805	0.916		0.879	0,382
Gaya Kepemimpinan	-0,150	0,054	-0.135	-2,766	0,007
Komunikasi	0,789	0,036	1.026	22.182	0,000
Struktur Organisasi	-0,126	0,055	-0.109	-2.286	0.025

Sumber: data diolah, 2019

Berikut adalah penjelasan dari tabel diatas:

$$Y = a + b_1. X_1 + b_2. X_2 + b_3. X_3 + e$$

$$Y = 0.805 - 0,150 X_1 + 0,789 X_2 + -0,126 X_3 + e$$

Yang memiliki arti:

- Konstanta sebesar 0.805 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Struktur Organisasi nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 0.805.
- Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,150 artinya variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,789, dapat dinyatakan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang artinya apabila komunikasi meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
- Variabel Struktur Organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,126 artinya variabel Struktur Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.150	3	95.383	183.284	.000 ^a
	Residual	40.072	77	.520		
	Total	326.222	80			

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya, struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: data diolah, 2019

0,000
ajukan
struktur

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.805	.916		.879	.382
X1	-.150	.054	-.135	-2.766	.007
X2	.789	.036	1.026	22.182	.000
X3	-.126	.055	-.109	-2.286	.025

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji t di atas diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_1 , H_2 , dan H_3 diterima. Artinya, variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan Struktur Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Sebagian menjelaskan gaya kepemimpinan berdasarkan hasil uji-t. Kabar yang gempar. Bangkaran Madura. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2014) yang memiliki hasil adanya pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriyandi (2016) yang menunjukkan hasil penelitian Kepemimpinan dan komunikasi secara parsial akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Divisi Bisnis Regional III.2. Tanjung Karang Bandar Lampung.

Struktur Organisasi Secara Parsial Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji t hitung dapat dideskripsikan struktur organisasi secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja. Puskesmas Kec. Geger Kab. Bangkalan Madura. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romli (2018) yang memperoleh hasil penelitian bahwa secara parsial komunikasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus dan secara simultan komunikasi dan struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

Kesimpulan, Implikasi, dan Keterbatasan

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kesimpulan Deskriptif
 - a. Gaya Kepemimpinan di cerminkan oleh pernyataan Pimpinan menghargai potensi setiap karyawannya dan Pemimpin puskesmas menerima saran dari karyawan.
 - b. Komunikasi di cerminkan oleh pernyataan dalam berkomunikasi pemimpin sesuai sasaran.
 - c. Struktur organisasi di cerminkan oleh pernyataan yang di buat sudah sesuai dengan strategi PUSKESMAS Struktur dan struktur organisasi puskesmas menggunakan teknologi yang modern.
 - d. Kinerja di cerminkan oleh pernyataan, Saya mengerjakan pekerjaan dengan tuntas.
2. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Geger.
3. Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Geger Kab.Bangkalan Madura Struktur organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan puskesmas Geger Kab.Bangkalan Madura.
4. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan struktur organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Kesehatan Geger di basis Madura, tetapi tidak signifikan.

Implikasi

1. Menambahkan variabel lain dalam penelitian guna untuk memperkuat argumen
2. Dapat menambahkan item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik
3. Dapat menambah jumlah responden guna untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan diantaranya ialah:

- a. Hanya ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini: gaya kepemimpinan, komunikasi, dan struktur organisasi, tetapi ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja..

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Puskesmas Geger Kab. Bangkalan sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan karyawan Puskesmas oleh. Geger Kab. Bangkalan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Penelitian tindakan kelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Arifin, dkk. 2017. *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. 2017. Penerbit Empat Dua Kelompok Intrans Publishing. Malang.
- Ariani, Novi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PP London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. Makassar: Skripsi Administrasi Perkantoran FIS UNM.
- Alma, B, Priansa. 2014, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Arif, Sehfidin. 2011. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Eugene, F. Brigham. 2001. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- Goldhaber, Gerald. 1986. *Organizational Communication*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, 2002. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa mandiri Pratama*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 13(1): h:40-45.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2004. *Manajemen Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbit Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kafendar, Bela, Rezaka.2016. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bimatex*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama*. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mifthaul, Hanan. 2018. *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pengurus UAM Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Malang: Universitas Islam Malang.
- Muhammad, Romli, 2018. Pengaruh Komunikasi dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pengurus PMII rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA. Malang: Universitas Islam Malang.
- Nitisemito, Aleks S. 1992. *Manajemen Personal*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purba, Amir, dkk. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Pustaka Bangsa Perss, Medan.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

- Robbins, Coulter, M. 2007, *Manajemen. Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rafika aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supardi, dan Anwar Syaiful. 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. UII Pres, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Ulfadilah*) adalah alumni FEB UNISMA

Hadi Sunaryo **) adalah dosen tetap FEB UNISMA

M. khoirul ABS *)** adalah dosen tetap FEB UNISMA