



**MOTIVASI , KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL WILAYAH LOWOKWARU**

Oleh  
**Cholilah \*)**  
**Rois Arifin\*\*)**  
**Aleria Irma Hatneny \*\*\*)**  
**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**  
**Email : [cholilahlila18@gmail.com](mailto:cholilahlila18@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is useful 1) to prove that employee performance affects motivation, communication, work environment and organizational commitment partially, 2) to know that employee performance influences motivation, communication, work environment and organizational commitment simultaneously*

*By using a sample of 80 civil servants in the Lowokwaru sub-district. Method of collecting data with Systematic Random Sampling The results of this study indicate that simultaneously variables of motivation, communication, work environment and organizational commitment significantly influence. Partially motivation and work environment do not significantly influence communication performance and organizational commitment significantly influence employee performance*

*Keywords: Performance, motivation, communication, work environment and organizational commitment*

**Pendahuluan**  
**Latar Belakang**

Masalah yang dihadapi oleh organisasi / perusahaan adalah kinerja manusia yang buruk. Kualitas perusahaan dapat menurun karena kinerja tidak meningkat. Ini karena salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi ini adalah salah satu cara untuk meningkatkan moral karyawan dengan memaksimalkan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai tujuan individu karyawan terkait dengan tujuan perusahaan. Memotivasi karyawan memiliki efek positif pada karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Selain motivasi, komunikasi juga memengaruhi kinerja karyawan, sehingga komunikasi sangat penting. Jika Anda tidak berkomunikasi dengan baik, anda tidak punya kesempatan untuk bekerja di perusahaan. Menurut Murhply & Mendelson, definisi komunikasi umum adalah upaya untuk membangun dan

memelihara hubungan interpersonal. Karena itu komunikasi mempengaruhi kelancaran operasi perusahaan.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Ini ada di sekitar bentuk fisik atau non-fisik karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana karyawan merasa nyaman bekerja ketika lingkungan tempat kerja yang mereka rasakan tidak baik. Lingkungan kerja pada umumnya adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik perusahaan yang mempengaruhi kinerja pekerjaan pekerja.

Yang terakhir adalah komitmen organisasi. Komitmen juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Komitmen itu sendiri adalah suatu kondisi dimana karyawan menginginkan organisasi tertentu dan tujuannya serta ingin terus bekerja di sana. Menurut Robbins, keterlibatan kerja yang tinggi berarti terlibat dalam pekerjaan spesifik individu, dan komitmen organisasi yang tinggi dimaksudkan untuk terlibat dalam organisasi yang mempekerjakan individu tersebut.

Dalam fenomena yang terjadi, terutama di wilayah Lowokwaru Malang, fakta menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang melayani masyarakat tidak lebih dekat dengan masyarakat. Selain itu, kinerja karyawan secara langsung berdampak pada kepuasan masyarakat yang kecewa dengan keterlambatan dalam menangani masalah eksternal dan kurangnya fasilitas pendukung untuk melakukan tugas. Seorang karyawan yang mematuhi tugas dan tugas tepat waktu dianggap setara dengan seorang karyawan yang tidak berkinerja baik. Jadi pada dasarnya, tidak ada hadiah untuk karyawan yang terlihat baik seperti karyawan yang melakukan hal-hal dengan baik dan tidak melakukan tugas dan kewajiban mereka dengan benar. Kedua, apa yang terjadi dalam komunikasi antara karyawan dan lingkungan tempat kerja di mana karyawan berkomunikasi dengan karyawan lain dan merasakan lingkungan kerja yang kurang nyaman untuk melakukan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Wilayah Kecamatan Lowokwaru”**

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil ?
2. Apakah Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

### **Manfaat Penelitian**

1. Dapat memberikan informasi khususnya kepada organisasi pemerintahan dalam mengambil kebijakan dan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

### **Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pegawai**

Variabel dependen yang variabelnya dipengaruhi variabel lain dalam keberadaannya. Kinerja karyawan digunakan dalam penelitian ini menurut Rivai (2005:309) yaitu perilaku aktual yang dapat dilihat semua orang sebagai kinerja yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan peran mereka di perusahaan.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja menurut Robbins (2006:260), yaitu:

- 1) Kualitas  
Pengukuran dari karyawan yang menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang baik.
- 2) Kuantitas  
Yaitu hasil yang dikeluarkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu  
Adalah tingkat pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target waktu.
- 4) Efektivitas  
Merupakan memaksimalkan tingkat sumber daya yang digunakan.
- 5) Kemandirian  
Kemampuan seorang karyawan saat melakukan pekerjaan tanpa pengawasan.

### **Teori Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Hasibuan (2005: 95) mengatakan, Karena motivasi kerja memberikan kekuatan untuk menghasilkan kegembiraan kerja, mereka ingin bekerja bersama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan setiap upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam teori Maslow dalam buku Arifin dan Muhammad Pengantar manajemen (2016:107) terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain:

- 1) Kebutuhan Fisiologi artinya kebutuhan mendasar seperti haus, lapar, dan rumah.
- 2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan adalah perlunya perlindungan dari bahaya / ancaman.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan seperti hubungan dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan penghargaan dengan kata lain kebutuhan seperti status, harga diri dan tingkat pencapaian.
- 5) Aktualisasi Diri adalah memaksimalkan kreativitas.

**b. Indikator Motivasi**

Menurut McClellan dalam Robbins (2011:174) indikator motivasi kerja adalah :

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan
- 2) Kebutuhan untuk berprestasi
- 3) Kebutuhan akan afiliasi

**Teori Komunikasi**

**a. Pengertian Komunikasi**

Menurut Istijanto (2008:67), komunikasi umumnya mengklaim sebagai proses penyampaian dan penerimaan informasi dari orang lain.

**b. Indikator Komunikasi**

Menurut Jabin dkk (dalam Mas'ud 2004:74), indikator komunikasi yang digunakan yaitu:

- 1) Bijaksana dan kesopanan, ini berarti anda dapat berbincang dengan kata yang tepat.
- 2) Penerimaan umpan balik, adalah menerima respon terhadap pesan yang dikirimkan.
- 3) Berbagi informasi, artinya info yang ada dapat diberikan kepada atasan.
- 4) Memberikan informasi tugas, yaitu informasi yang berisi tugas untuk pegawai.
- 5) Meminimalisir ketidakpastian tugas, artinya informasi yang akurat dan lengkap tentang pekerjaan.

**Teori Lingkungan Kerja**

**a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:177) “makna lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas dan arah kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja memengaruhi untuk memberikan suasana yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaan”

**b. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992:159) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja  
Ini ialah situasi yang mengelilingi karyawan melakukan pekerjaan.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja  
Artinya hubungan yang harmonis dengan karyawan lain.
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan  
Hubungan yang terjalin antara bawahan dan atasan.
- 4) Tersedianya fasilitas kerja  
Ini berarti peralatan yang mendukung pekerjaan tersebut.

**Teori Komitmen Organisasi**

**a. Pengertian Komitmen**

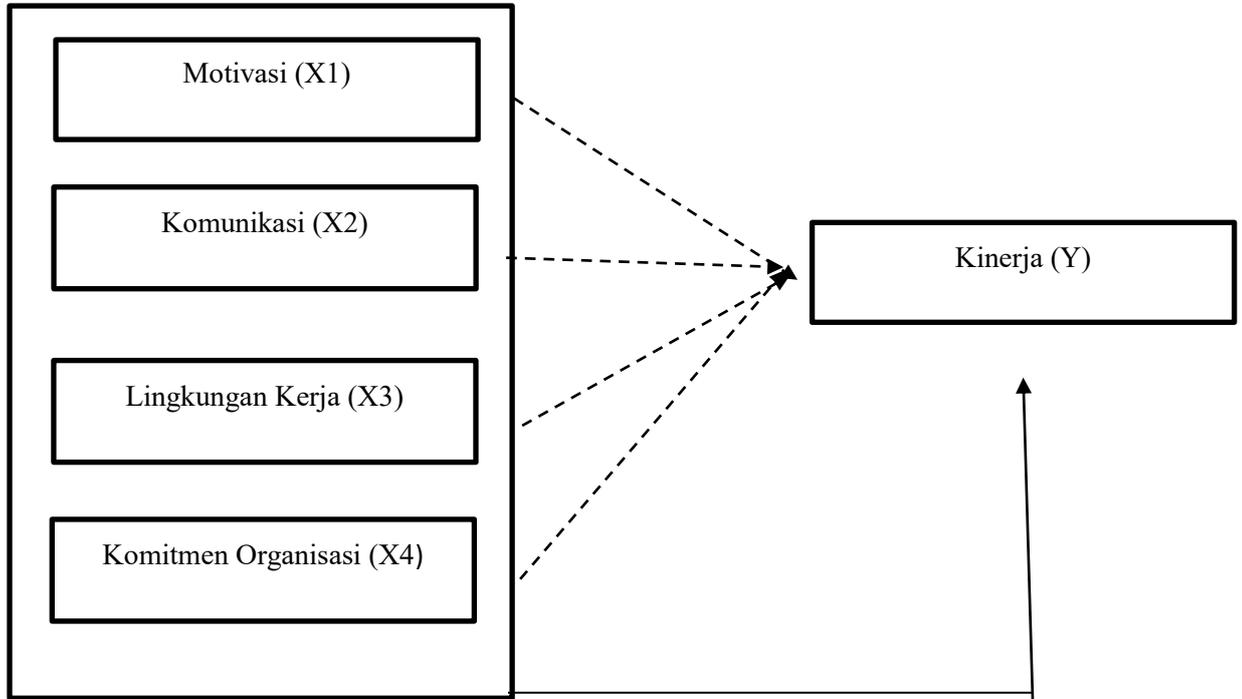
Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk terus bekerja dan melakukan tugasnya secara maksimal. Menurut Allen dkk dalam Darmawan (2013:169) Konstruksi psikologis yang artinya karakteristik dari korelasi antara anggota suatu organisasi dengan organisasi, dan yang mempengaruhi keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

**b. Indikator Komitmen Organisasi**

Sopiah mengemukakan (2008:165) indikator komitmen organisasi yaitu

- 1) Menerima terhadap tujuan organisasi  
Yaitu tidak menolak semua bentuk yang menjadi tujuan perusahaan.
- 2) Keinginan untuk bekerja keras  
Keinginan dari dalam untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi  
Keinginan anda untuk tetap terlibat dalam organisasi.

### KERANGKA KONSEPTUAL



—————→ : Simultan

- - - - -→ : Parsial

### 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berdasarkan konseptual tersebut maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga bahwasanya Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

H2: Diduga bahwa Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

### Metodologi Penelitian

#### Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di 12 kelurahan wilayah Lowokwaru yaitu 96 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 80 pegawai dengan menggunakan metode *Systematic Random Sampling*. Menurut Magdalena dkk (2017:135) adalah salah satu metode penarikan sampel dengan menggunakan interval sampel dalam melakukan pemilihan.

$$\begin{aligned}
 I &= N \\
 &= \frac{n}{80} \\
 &= 1,2 \text{ (dibulatkan menjadi 1)}
 \end{aligned}$$

Maka dari perhitungan diatas interval dari teknik ini yaitu 1

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus : } R_n &= R_{n-1} + 1 \\
 R_{80} &= R_{79} + 1 \\
 &= 80
 \end{aligned}$$

### Hasil Dan Pembahasan Penelitian

#### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Variabel	Item	R.Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,889	0,220	Valid
	X1.2	0,870	0,220	
	X1.3	0,898	0,220	
Komunikasi	X2.1	0,636	0,220	Valid
	X2.2	0,850	0,220	
	X2.3	0,813	0,220	
Lingkungan Kerja	X3.1	0,856	0,220	Valid
	X3.2	0,838	0,220	
	X3.3	0,764	0,220	
Komitemen organisasi	X4.1	0,885	0,220	Valid
	X4.2	0,943	0,220	
	X4.3	0,881	0,220	
Kinerja	Y1	0,766	0,220	Valid
	Y2	0,884	0,220	
	Y3	0,867	0,220	

Berdasarkan R tabel dan R hitung dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki hasil > 0,220 maka dapat diartikan variabel tersebut “valid”.

### Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,861	Reliabel
2	Komunikasi	0,649	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,754	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,884	Reliabel
5	Kinerja	0,792	Reliabel

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki hasil  $> 0,6$  dan dinyatakan “reliabel”.

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21348163
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.044
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.473
Asymp. Sig. (2-tailed)		.979
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil pengujian normalitas di atas diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* pada Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah  $0,979 > 0,05$  hal ini berarti variabel tersebut berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.001	1.364		.734	.465
	Motivasi	.074	.067	.091	1.097	.276
	Komunikasi	.269	.095	.251	2.849	.006
	Lingkungan Kerja	.046	.073	.050	.622	.536
	Komitmen Organisasi	.535	.086	.555	6.257	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,001 ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 1,001.
- 2) Nilai koefisien Motivasi (X1) senilai 0,074 dan bertanda positif bahwa setiap kenaikan Motivasi satu satuan maka variabel (Y) akan naik sebesar 0,074 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Sedangkan nilai signifikansi 0,276 di bawah 0,05 artinya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.
- 3) Nilai koefisien Komunikasi (X2) sebesar 0,269 dan tidak negatif dengan nilai signifikansi 0,006 artinya variabel Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
- 4) Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,046 dan bertanda positif dengan nilai signifikansi 0,536 artinya variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak signifikan.
- 5) Nilai koefisien Komitmen Organisasi (X4) sebesar 0,535 dan bertanda positif dengan nilai signifikansi 0,000 artinya variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.001	1.364		.734	.465		
	Motivasi	.074	.067	.091	1.097	.276	.833	1.200
	Komunikasi	.269	.095	.251	2.849	.006	.728	1.373
	Lingkungan Kerja	.046	.073	.050	.622	.536	.876	1.142
	Komitmen Organisasi	.535	.086	.555	6.257	.000	.720	1.389

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah 1,200 untuk variabel Motivasi (X1), 1,373 untuk variabel Komunikasi (X2), 1,142 untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dan 1,389 untuk Komitmen Organisasi (X4). Dari keempat variabel tersebut memiliki nilai  $VIF < 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

		Motivasi	Komunikasi	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.215	.424**	.282*	-.006
	Sig. (2-tailed)	.	.055	.000	.011	.958
	N	80	80	80	80	80
Komunikasi	Correlation Coefficient	.215	1.000	.225*	.451**	-.051
	Sig. (2-tailed)	.055	.	.045	.000	.651
	N	80	80	80	80	80
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.424**	.225*	1.000	.150	-.022
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.	.184	.849
	N	80	80	80	80	80
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.282*	.451**	.150	1.000	-.058
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.184	.	.610
	N	80	80	80	80	80
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.006	-.051	-.022	-.058	1.000
	Sig. (2-tailed)	.958	.651	.849	.610	.



---

N	80	80	80	80	80
---	----	----	----	----	----

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig. untuk variabel Motivasi (X1) adalah 0,958, untuk variabel Komunikasi (X2) adalah 0,651, untuk Lingkungan Kerja (X3) adalah 0,849 dan untuk variabel Komitmen Organisasi (X4) adalah 0,610. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya masalah heteroskedastisitas. Karena *sig. (2-Tailed)* setiap variabel memperoleh hasil > 0,5.

**UJI HIPOTESIS**  
**UJI F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.220	4	39.305	25.340	.000 <sup>a</sup>
	Residual	116.330	75	1.551		
	Total	273.550	79			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diartikan bahwa nilai F.hitung yaitu 25,340 dengan tingkat sig. dari hasil uji F yakni  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**UJI t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.001	1.364		.734	.465
	Motivasi	.074	.067	.091	1.097	.276
	Komunikasi	.269	.095	.251	2.849	.006
	Lingkungan Kerja	.046	.073	.050	.622	.536
	Komitmen Organisasi	.535	.086	.555	6.257	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**UJI DETERMINASI R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.552	1.245

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data SPSS diolah tahun 2020

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini 80 orang yang merupakan pegawai yang di wilayah Kecamatan Lowokwaru Malang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi terdapat empat variabel yaitu variabel Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dan masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai di wilayah Lowokwaru Malang.
2. Penelitian ini dilakukan di wilayah Kecamatan Lowokwaru Malang, hasil ini hanya bisa digunakan oleh wilayah Lowokwaru Malang.

### **Saran**

1. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan uji pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan diharapkan dapat menganalisis variabel lainnya yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Instansi  
Dapat memberikan informasi khususnya kepada organisasi pemerintahan dalam mengambil kebijakan dan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- Alex S. Nitisemito, ( 1992 ), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arifin Rois, Muhammad Helmi. 2016 *Pengantar Manajemen*. Malang: Empatdua
- Fuad Mas'ud (2004). *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta : Bumi Aksara
- Istijanto. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Magdalena, L., Nurkholifah, A. A., & Hatta, M. (2017). *Aplikasi Ulangan Harian Menggunakan Systematic Random Sampling Berbasis Web Studi Kasus: SMKN 1 Bulakamba-Brebes*. Jurnal Digit, volume 5 nomor 2.



- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Robbin, Stephen D. 2006. *Perilaku Organisasi. Jilid Kesatu*. Prenhalindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education*. New Jersey
- Sastrohadiwiryono, B.S. 2005. *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan administratif dan operasional*. PT. Bumi Askara. Jakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

**Cholilah \*)** Adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**Rois Arifin\*\*)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**Aleria Irma Hatneny \*\*\*)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma