

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PELAKSANAAN PEMILIHAN JASA KONTRUKSI PROVINSI WILAYAH KALIMANTAN SELATAN

Muhammad Naufal Rizki Riyadi¹, Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP², Ibu Laila Qadariah., S.Sos., M.Ikom³

¹Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Keguruan dan ilmu Pendidikan
Program Studi Administrasi Publik
E-mail: naufalrizkiryadi@gmail.com

Muhammad naufal rizki riyadi. Npm. 18110079 "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi Wilayah Kalimantan Selatan".

Bimbingan Bapak Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP sebagai pembimbing utama dan Ibu Laila Qadariah., S.Sos., M.Ikom sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh komunikasi organsasi terhadap kinerja pegawai Di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan.

Metode Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian explanarory research. populasi penelitian ini berjumlah 30 orang dan sampel penelitian seperti di atas adalah 30 orang dan teknik pengambilan data total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan Uji t (Uji Parsial).

Hasil penelitian menunjukkan motif mahasiswa dalam melakukan ujaran kebencian di instagram terdapat dua faktor dari dalam diri dan luar diri. Penggunaan komunikasi media siber sangat dominan dalam permasalahan ini, dimana ketidaksamaan opini menjadi salah satu motif seseorang dalam melakukan ujaran kebencian. Hasil distribusi frekuensi dari variable komunikasi organisasi dengan indikator Komunikasi Horisontal/Lateral, respon yang terbanyak adalah dilihat dari bahwa 39.8%. Hasil distribusi frekuensi dari variable kinerja dari indikator "Kuantitas dari Hasil", 51.6%. Ada pengaruh Komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar dengan t hitung 4.847 > t tabel 1.653 dengan taraf signifikan 0.000 < 0,05, Hasil dari nilai R2 (Regresi Square) menunjukkan besarnya adalah 0.456 atau 45,6%.

Kata kunci : komunikasi organisasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

Muhammad naufal rizki riyadi. Npm. 18110079 "The Influence of Organizational Communication on Employee Performance in the Implementation Center for Selection of Construction Services for the Province of South Kalimantan Region".

Guidance by Dr. Murdiansyah Herman, S.Sos., M.AP as the main mentor and Mrs. Laila Qadariah., S.Sos., M.Ikom as Co Advisor.

The research objective was to determine the effect of organizational communication on employee performance at the Implementing Agency for the selection of Construction Services in the Province of South Kalimantan.

The research method used a quantitative approach with explanatory research. The population of this research is 35 people and the research sample as above is 30 people and the data collection technique is total sampling. The data collection technique used a questionnaire. Data analysis used simple linear regression analysis and t test (partial test).

The results showed that the motives of students in making hate speech on Instagram were two factors from inside and outside themselves. The use of cyber media communication is very dominant in this problem, where

Pimpinan atau pegawai mendistribusikan koordinasi tugas dalam biro masing-masing	9	30.0	13	43.3	7	23.3	1	3.3	0	0
Saya berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	7	23.3	8	26.7	12	40.0	3	10.0	0	0
Saya memberikan dukungan kepada pegawai lain	15	50.0	7	23.3	5	16.7	2	6.7	1	3.3
Saya saling berkoordinasi berkaitan pekerjaan dengan pegawai dari divisi lain	5	16.7	18	60.0	5	16.7	2	6.7	0	0
Saya menginformasikan tugas kepada teman sejawat lewat media WA atau aplikasi Telegram	7	23.3	15	50.0	4	13.3	3	10.0	1	3.3
Saya memberikan ucapan simpati (memberikan ucapan selamat, berjabat tangan) kepada teman saya karena dapat melaksanakan tugas dengan baik	11	36.7	10	33.3	8	26.7	1	3.3	0	0
Jumlah	54	180	71	236.3	41	120	12	40	2	6.6
Rata-rata	9	30	12	39.8	6.8	20	2	6.6	0.3	2.2

Hasil distribusi frekuensi dari variable komunikasi organisasi dengan indikator Komunikasi Horisontal/Lateral, responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentasi yaitu 30%. Kemudian responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 13 orang dengan persentasi 39.8%. Responden yang memilih jawaban ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan persentasi 20%. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentasi 6.6%

Tabel 2 hasil jawaban respoden pada variable komunikasi organiasasi indicator **Komunikasi Vertikal**

items Pernyataan	Alternatif Jawaban									
	Sangat setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya mencari waktu yang senggang untuk berdiskusi dengan Pimpinan terkait dengan tugas saya	6	20.0	6	20.0	16	53.3	1	3.3	1	3.3
Saya bertanya dan minta pendapat dengan orang lain terkait tugas yang diberikan Pimpinan kepada saya.	8	26.7	7	23.3	11	36.7	4	13.3	0	0
Pada satu kesempatan saya meminta	6	20.0	9	30.0	11	36.7	3	10.0	1	3.3

tanggapan dan nasehat Pimpinan terkait tugas yang sedang dilaksanakan										
Saya beranggapan apabila Pimpinan tidak memberi teguran berarti tugas yang saya laksanakan telah berjalan dengan baik dan benar	12	40.0	14	46.7	4	13.3	0	0	0	0
Apabila dalam melaksanakan tugas saya menemukan hambatan/ masalah saya langsung menyampaikannya dengan Pimpinan	7	23.3	17	56.7	6	20.0	0	0	0	0
Saya mendiskusikan atau mendialogkan masalah yang saya hadapi dengan Pimpinan baik di lingkungan di lembaga maupun diluar lingkungan di lembaga.	7	23.3	17	56.7	6	20.0	0	0	0	0
Jumlah	46	153.3	70	233.4	54	160	8	26.6	2	6.6
Rata-rata	8	25.5	12	38.9	9	26.6	1	4.4	0.3	1.1

Hasil distribusi frekuensi dari variable komunikasi organisasi dengan indikator Komunikasi Vertikal responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentasi 25.5%. Kemudian responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 12 orang dengan persentasi 38.9%. Responden yang memilih jawaban ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan persentasi 26.6%. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentasi 4.4%.

Hal ini menunjukkan bahwa kedua komunikasi tersebut penting artinya karena dengan adanya komunikasi yang baik akan dapat membina pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dalam bekerja atau melakukan beban tugas yang diberikan. Menurut pegawai bahwa dengan adanya komunikasi secara horizontal ataupun vertikal akan dapat membuat mereka berusaha untuk mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

2. Kinerja Pegawai

Hasil dari indicator pegawai dalam melaksanakan tugas adalah dengan cara melakukan tugas yang diberikan hasil tersebut menunjukkan bahwa dari indikator tersebut adalah

Table 3 Hasil Indikator dari Variabel Kinerja Pegawai indikator kualitas dari hasil

items	Alternatif Jawaban									
	Sanagt Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Dari Hasil										
Ketelitian dan kerapihan kerja penyusunan rencana kerja	9	30.0	16	53.3	5	16.7	0	0	0	0
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	11	36.7	15	50.0	4	13.3	0	0	0	0
Jumlah	20	66.7	31	103.3	9	30	0	0	0	0
Rata-rata	10	33.3	15.5	51.6	4.5	15	0	0	0	0

Kemampuan dalam berkoordinasi dan kerja sama dengan sesama pegawai	11	36.7	10	33.3	8	26.7	1	3.3	0	0
Kemampuan pegawai bekerja sama dengan pimpinan	6	20.0	6	20.0	16	53.3	1	3.3	1	3.3
Jumlah	17	56.7	16	53.3	24	80	2	6.6	1	3.3
Rata-rata	8.5	28.3	8	26.6	12	40	1	3.3	0.5	1.6

Hasil variable dari kinerja dari indikator Kehadiran, reponden yang memilih jawaban selalu sebanyak 9 orang (28.3%). Reponden yang memilih jawaban sering sebanyak 8 orang (26.6%). Reponden yang memilih jawaban kadang-kadang sebanyak 12 orang (40%) .

Table 4.10 Hasil Indikator dari Variabel Kinerja Pegawai indikator kemampuan bekerjasama

items	Alternatif Jawaban									
	Sanagt Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kemampuan bekerja sama										
Kemampuan pegawai melakukan komunikasi dengan rekan kerja	6	20.0	19	63.3	4	13.3	1	3.3	0	0
Kemampuan pegawai dalam berinteraksi dengan masyarakat	8	26.7	18	60.0	4	13.3	0	0	0	0
Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan masyarakat	6	20.0	6	20.0	16	53.3	1	3.3	1	3.3
Jumlah	20	66.7	43	143.3	24	79.9	2	6.6	1	3.3
Rata-rata	6.6	22.3	14.3	47.6	8	26.6	0.6	2.2	0.3	1.1

Hasil variable dari kinerja dari indikator Kemampuan bekerjasama, reponden yang memilih jawaban selalu sebanyak 7 orang (22.3%). Reponden yang memilih jawaban sering sebanyak 14 orang (47.6%) Reponden yang memilih jawaban kadang-kadang sebanyak 8 orang (26.6%).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrument maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variable	Items Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X)	X1.1	.939**		Valid
	X1.2	.778**		Valid
	X1.3	.939**		Valid
	X1.4	.778**		Valid
	X1.5	.778**		Valid
	X1.6	.939**		Valid
	X3.7	.939**		Valid
	X1.8	.939**		Valid
	X1.9	.778**		Valid
	X1.10	.845**		Valid
	X1.11	.939**		Valid
	X1.12	.778**		Valid
Kinerja pegawai (X)	Y1.1	.904**		
	Y1.2	.119		Tidak valid
	Y1.3	.770**		Valid

Y1.4	.354		Tidak valid
Y1.5	.669*		Valid
Y1.6	.354		Tidak valid
Y1.7	.354		Tidak valid
Y1.8	.735**		Valid
Y1.9	.703*		Valid
Y1.10	.087		Tidak valid
Y1.11	.904**		Valid
Y1.12	.354		Tidak valid
Y1.13	-.354		Tidak valid
Y1.14	.703*		Valid
Y1.15	.735**		Valid
Y1.16	.735**		Valid
Y1.17	.904**		Valid
Y1.18	.277		Tidak valid
Y1.19	.735**		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen maka dapat diketahui untuk items pernyataan dari variable komunikasi organisasi semua items valid. Namun pada items pernyataan dari kinerja pegawai ada beberapa items yang tidak valid maka dihilangkan pada pelaksanaan uji sampel 30 orang hal ini dari items yang ditanyakan sudah termasuk dalam kategori terwakili oleh items yang lainnya.

Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Table 6 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variable	Cronbach's Alpha	Nilai reliabel	Kategori
1.	Komunikasi Organisasi	0.969	0,60	Reliabel
2.	Kinerja pegawai	0.951	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabelitas variable maka dapat disimpulkan bahwa semua variable reliabel atau sah dapat diteliti karena tidak ada yang dibawah nilai Cronbach's Alpha 0,60.

Hasil Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dibangun ada korelasi antar variabel independen. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila mempunyai nilai toleransi mendekati 1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Maka dapat diketahui bahwa hasil dari uji tersebut yaitu:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kualitas Komunikasi dengan Kinerja Pegawai	0.557	1.795

Sumber : Diolah dari data primer, 2020.

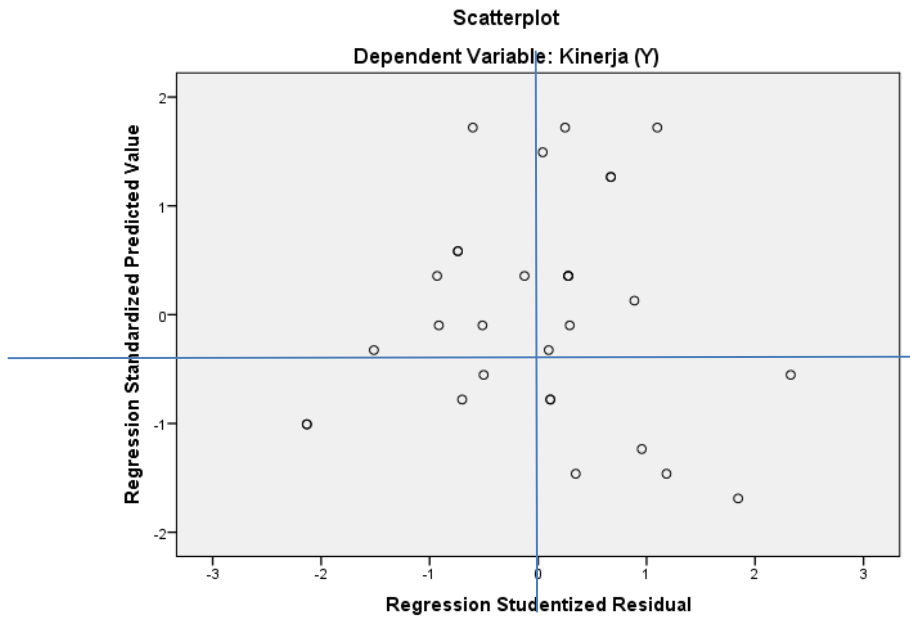
Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijabarkan sebagai berikut: Kualitas Komunikasi (X) terhadap kinerja pegawai nilai toleransi $0.522 < 1$ dengan VIF $1.916 < 10$.

Hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas karena nilai toleransi tidak melebihi 1 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Jika terjadi multikolinieritas, satu variabel akan berkorelasi kuta dengan variabel lainnya sehingga kekuatan prediksinya tidak handak dan tidak stabil.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode grafik plot untuk mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas. Metode grafik plot

dilakukan dengan cara mendiagnosa diagram residual plot. Residual plot dibandingkan dengan hasil prediksi.



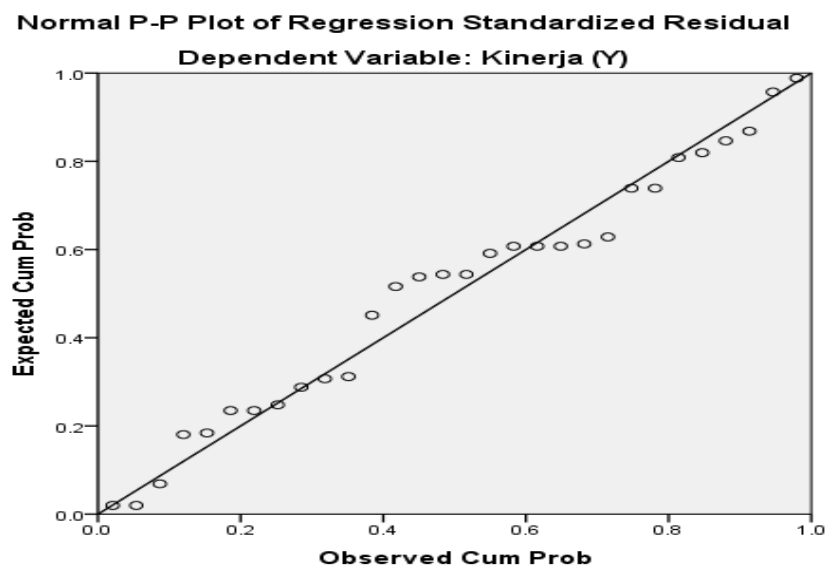
Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Diolah dari data primer, 2020

Oleh karena itu dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana varians residual (*error*) data tidak sama pada semua data hasil pengamatan yang akan diuji dengan menggunakan regresi linier. Jika terjadi heteroskedastisitas, varian hasil estimasi menjadi besar sehingga uji statistic yang dilakukan menjadi tidak akurat.

3. Uji Normalitas

Uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis grafik (histogram dan normal probability plot).



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Diolah dari data primer, 2020

Hasil gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai dari uji plot terdistribusi normal karena dari hasil diagonal ada penyebaran yang tidak menjauh dari data yang telah diuji sehingga dapat disimpulkan bahwa data bersifat normal.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini ini:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.471	4.979		4.112	.000
	Komunikasi Organisasi (X)	.517	.107	.675	4.847	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat dilihat hasil persamaan dari regresi linear sederhana yaitu

$$Y = 20.471 + 0.517X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstan positif sebesar 20.471 artinya walaupun tidak ada variabel bebas (X), kinerja pegawai akan lebih baik karena ditunjang dengan tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai daerah yang bekerja di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan.
2. Variabel kualitas komunikasi (X₂) berpengaruh positif sebesar 0.517, apabila kualitas komunikasi terjadi dalam suasana kerja maka kinerja pegawai akan naik sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karena pegawai merasa adanya saling kebersamaan dalam melaksanakan tugas dan mereka merasa tidak sendirian namun berusaha dalam tim dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Oleh karena itu dapat diketahui bahwa $\beta_1=\beta_2=\beta_3\neq 0$ artinya hipotesis H_a diterima dan H₀ ditolak, yang berarti bahwa ada pengaruh secara positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Uji t Statistik (Parsial)

Hasil uji parsial atau uji masing-masing variable independen terhadap dependen variabel maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji t

No.	Variabel	T hitung	Sig
1.	Komunikasi Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	4.847	.000

Sumber: data primer SPSS

Hasil uji t tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan dari hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan, ditunjukkan dengan t hitung 4.847 > t tabel 1.653 dengan taraf signifikan 0.000 < 0,05, menunjukkan bahwa H_a diterima yaitu ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan

Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X) memberikan pengaruh terhadap variabel independen (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji determinasi dari variabel komunikasi organisais terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan, maka dapat dilihat hasil sebagai berikut :

Tabel 10 hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.437	2.52961

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X)

Hasil dari nilai R^2 (Regresi Square) menunjukkan besarnya adalah 0.456 atau 45,6% memberikan kontribusi atau sumbangan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan.

Hal ini menunjukkan bahwa dari 100%, masih ada 55,4%, yaitu variabel lain yang memberikan pengaruh pada kinerja pegawai di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan, hal ini sebabkan bahwa komunikasi organisasi yang dapat memberikan pengaruh, namun ada variabel yang belum diteliti ada juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan.

PENUTUP

1. Hasil distribusi frekuensi dari variable komunikasi organisasi dengan indikator Komunikasi Horisontal/Lateral, respon yang terbanyak adalah dilihat dari bahwa 39.8%. mereka beranggapan bahwa dengan adanya komunikasi horizontal yang baik akan membuat pegawai baik dalam melaksanakan pekerjaan di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan.
2. Hasil distribusi frekuensi dari variable kinerja dari indikator “Kuantitas dari Hasil”, 51.6% mereka berangan penting aritnya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan.
3. Ada pengaruh Komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan makin mendukung komunikasi seorang pegawai dengan pimpinan dan pegawai dengan pegawai maka kinerja mereka akan makin baik dan menyelesaikan tugas akan lebih baik.

1.2 Saran - Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan di atas maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat lebih berkomunikasi dan memberikan motivasi dengan baik kepada para pegawai sehingga dapat lebih memberikan pemahaman kepada pegawai dengan cara pimpinan lebih memberikan mengkomunikasikan tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan bawahan serta menyederhanakan kalimat dalam berkomunikasi yang mudah dipahami dengan baik oleh bawahan.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini bagi pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan tugasnya agar lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dan dapat memberikan hasil yang lebih baik dalam melaksanakan kinerjanya dengan cara lebih memperhatikan aspek kinerja dalam pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai di Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan. Caranya dengan dapat saling berkomunikasi dan saling mendukung dalam setiap pekerjaan terutama dari masing-masing bagian di Kantor Balai Pelaksana pemilihan Jasa Kontruksi Provinsi wilayah Kalimantan Selatan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bahan masukkan dalam memahami kondisi organisasi terutama dalam hal mempelajari lebih dalam lagi tentang kualitas komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dengan pegawai dan antara pegawai dengan pegawai.

REFERENSI

A Noe Raymond, R Hollenbeck, Gerhart Barry, M Wright Patrick. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Abizar. 1988. Komunikasi Organisasi. Padang : FPIPS – IKIP Padang.

Amabile, T. M. 1996. Creativity in context: Update to “The Social Psychology of Creativity”. Boulder, CO: Westview Press.

Anoraga, Panji. 2009. Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta

Arni, Muhammad. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.

As'ad. 2001. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Edisi. Keempat. Yogyakarta: Liberti.

Bacal, Robert. 2005. Performance Management. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Budi W. Soetjipto. 2008. Budaya Organisasi dan Perubahan. Penerbit PT. Elex. Media Komputindo. Jakarta.

- Callahan, Joseph F. & Clark, Leonard H. 1988. Teaching in the Middle and Secondary Schools. New York: Macmilland Publishing Co. Inc.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. 1998. On the self-regulation of behavior. New York: Cambridge University Press.
- Cooke, Ernest, F, 1999, "Control and Motivation in Sales Management Through. The Compensation," Journal of Marketing Theory and Practice
- Dharma, Surya. 2013. Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori Dan. Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fachruddin, Imam. 2000. Desain penelitian. Malang: Universitas Islam. Negeri. Giriwijoyo
- George, Jennifer M, Gareth R. Jones. 2006. Contemporary Management: Creating Value in Organizations (Fourth Edition). USA: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, J.P., et.al. 2001. A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance. Journal of Business Research, (58) : 705-714
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003 Pasolong Harbani, (2013), Kepemimpinan Birokrasi, Alfabeta, Bandung.
- Ilyas, Yaslis. 2012. Kinerja, teori, penilaian dan penelitian. Jakarta: Pusat Kajian.
- Irianto, J. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : Insan Cendekia.
- Istijanto. 2007. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kinman, Gail and Russell Kinman, 2001, "The Role of Motivation to Learn in Management Education", Journal of Workplace Learning, Vol.13 No.4 P. 132- 143.
- Kuntadi. 2004. Metode Pengambilan Keputusan Pada Organisasi. Bandung: Universitas Padjajaran
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang. 2006. Dasar-Dasar Manajemen, edisi revisi, cetakan ketujuh. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mc Clelland, David. C. 2010. Human Motivation. New York : Cambridge. University Press.
- Nitisemito, S. 2010. Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia
- Notoatmodjo. Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahardi, Kunjana. 2010. Kajian Sosiolinguistik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2011. Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen. P. Dan Timothy A.Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Ke12, Buku 1, Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2015. Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex. Media Komputindo.
- Sardiman, A.M. 2014. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali. Pers.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephan Robbins. 2013. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Delapan Belas. Bandung: CV Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2009. Perilaku Organisasi. Bandung: Renika Cipta
- Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Semarang: Tesis Administrasi Publik, Universitas Diponegoro.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.