

Dampak Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto

Ely Jazilatul M,¹ Dyah Sawitri², Umi Muawanah³

Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Gajayana Malang, Indonesia¹

Dosen Universitas Gajayana Malang, Indonesia^{2,3}

Email: indramahawijaya02@gmail.com¹, dyahsawitri19@unigamalang.ac.id²,
umimuawanah@unigamalang.ac.id³

Abstrak

Penelitian kuantitatif dengan metode eksplanasi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pengawasan terhadap komitmen organisasi melalui kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Mojokerto, dengan melibatkan 103 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto, yang diambil secara acak sederhana berdasarkan metode Slovin. Data penelitian terkumpul dengan menyebarkan kuesioner terhitung sejak bulan April 2019 sampai dengan bulan Juli 2019. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis dengan model analisis jalur dengan bantuan aplikasi SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Komunikasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (2) Pengawasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (3) Komunikasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (4) Pengawasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (5) Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (6) Komunikasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto., dan (7) Pengawasan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Kata kunci. kinerja, komunikasi, pengawasan, komitmen, organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal dan tangguh merupakan kebutuhan utama sebuah organisasi dalam menghadapi setiap perkembangan zaman dan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung

jawabnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Setiap orang yang bekerja pada suatu organisasi akan memiliki sejumlah harapan meraih posisi atau jabatan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014:269) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya”. Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) “Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi (Rivai dan Sagala, 2013:548). Menurut Bangun (2012:231) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014:149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut (Juavani,2009:548-549), “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan/organisasi”. Menurut Mangkunegara (2009:9) “kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Simanjuntak (2005: 67) “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi, serta tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka organisasi juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Namun meskipun demikian dalam meningkatkan kinerja pegawai, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, seperti kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melakukan kegiatan selain kegiatan kerja, tidak berada ditempat bekerja saat jam kerja berlangsung dan pegawai tidak kembali dengan cepat waktu saat selesai istirahat makan siang. Hal diatas cukup berdampak terhadap hasil kerja pegawai, karena akan memperlambat penyelesaian pekerjaan yang disiapkan pada waktunya, maka dari itu sangat dibutuhkan adanya pengawasan serta penegakkan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk pegawainya.

Pengawasan perlu dilakukan karena secara filosofis manusia hidup di dunia ini tidak terlepas dari kesalahan dan kekhilafan, oleh karena itu manusia perlu adanya orang lain serta peraturan yang dapat memberikan peringatan apabila mereka melakukan kesalahan. Demikian pula aparat Pemerintah, yang juga sebagai manusia, yang tidak lepas dari salah ataupun khilaf. Oleh karena itu, diperlukan adanya lembaga masyarakat atau lembaga

pengawasan yang dapat mengawasi aparat agar tindakannya sebagai abdi masyarakat sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain pengawasan dari luar perlu pula adanya penguatan pengawasan internal dari dalam organisasi.

Torang (2014: 176) mengatakan bahwa sebagai salah satu fungsi manajemen, 'controlling' dimaksudkan untuk melaksanakan penilaian dan mengoreksi terhadap proses pekerjaan yang sedang berlangsung. Selain istilah 'pengawasan (control)' Dimiyati (2014: 30) menyebutkan fungsi penengendalian adalah mengukur kualitas penampilan dan menganalisis serta pengevaluasian penampilan yang diikuti dengan tindakan perbaikan yang harus diambil terhadap penyimpangan yang terjadi, sedangkan menurut Schermerhorn dalam Ernie dan Saefullah (2005: 317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Soekarno (Gouzali Saydam, 2000:197) tujuan pengawasan antara lain untuk: (1) Mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi., (2) Mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana. (3) Mengetahui apakah kegiatan telah berjalan efisien., (4) Mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan., dan (5) Mencari jalan keluar bila ada kesulitan, kelemahan atau kegagalan kearah perbaikan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan.

Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Pengawasan merupakan bagian yang tidak pernah terpisahkan dalam fungsi manajemen. Walaupun pengawasan merupakan bagian terakhir dalam urutan manajemen organisasi, namun keberadaan dalam urutan tersebut tidak mengurangi fungsi vitalnya dalam manajemen. Pengawasan digunakan sebagai salah satu alat ukur dimana roda organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Pengawasan tidak hanya berlaku pada skala manajemen kecil saja, melainkan organisasi setingkat negara juga membutuhkan pengawasan.

Selain pengawasan aspek yang juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini adalah aspek komunikasi organisasi. Mengingat kondisi di lapangan instansi ini terdiri dari beberapa Bagian sehingga tidak dipungkiri bahwa kebutuhan akan kemampuan komunikasi serta kondisi komunikasi organisasi yang baik adalah sesuatu yang diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja. Peran komunikasi dalam organisasi atau komunikasi organisasi khususnya dalam hal kerja sama dan distribusi informasi. Pace & Faules (2010:31) mengemukakan bahwa Komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antar yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Goldhaber (Muhammad, 2014:67) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Menurut Romli (2011:2) bahwa komunikasi organisasi pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Dengan komunikasi yang efektif maka aktifitas dan program yang direncanakan bisa berjalan sesuai dengan perencanaan sehingga organisasi dan komunikasi menjadi hal yang tidak bisa terpisahkan. Aktifitas organisasi dalam perkembangannya sangat membutuhkan sumberdaya manusia yang berkompeten dalam hal berkomunikasi hal ini di karenakan orang

yang berkompeten dalam komunikasi bisa menjadi fondasi yang kuat bagi sebuah organisasi yang bisa berdampak positif sehingga tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam tugas dan fungsi seorang humas pada perusahaan yang bisa di katakan sebagai orang yang berkompeten dalam bidang komunikasi harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan berbagai pihak, khususnya komunikasi internal yang baik dengan para pegawai agar pegawai dapat meningkatkan efektifitas kerjanya. Kemampuan komunikasi organisasi dan adanya pengawasan tidak selamanya akan berdampak kepada kinerja yang akan meningkat, mengingat pertama pengawasan tidak dapat dilakukan sepenuh waktu (pengawasan hanya pada momen-momen tertentu) dan komunikasi organisasi yang bertujuan negative seperti memberikan hoaks, fitnah atau malah komunikasi non pekerjaan saat bekerja akan memberikan dampak negative terhadap kinerja. Oleh karena itu maka perlu adanya peran komitmen organisasi.

Menurut Jex and Thomas (2008:152) dalam Kaswan (2015:125), definisi komitmen organisasi sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155), definisi komitmen organisasional adalah sebagai berikut: "Komitmen organisasioal adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi." Sedangkan menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008:155), definisi komitmen organisasional adalah sebagai berikut: "Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi."

Handoko (2008:44) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan/organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan/organisasi. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan/organisasi tersebut. Mathis dan Jackson dalam (Sopiah, 2008: 155) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen adalah kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya sebagai bentuk hubungan interorganisasional dan merupakan inti kesuksesan jangka panjang yang secara implisit merupakan perjanjian anggota organisasi dalam memberikan perannya (Bramantyo, 2014:27). Selanjutnya McShane dan Von Glinow (2008; 119) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Komitmen organisasi juga mengacu kepada ikatan emosional seorang pemerintah daerah untuk diidentifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Steers dan Porter (Sopiah, 2008: 164) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, yaitu: 1) Faktor pribadi., 2) Faktor organisasi, dan 3) Faktor non organisasi. Sedangkan David (1997) dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: 1) Faktor personal, 2) Karakteristik pekerjaan, 3) Karakteristik struktur., dan 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Komitmen organisasi berperan penting untuk tercapainya tujuan. Komitmen pegawai adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai yang memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge). Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan

erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai nilai tersebut.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan instansi yang telah disepakati dan ditentukan sebelumnya. Komitmen ini memiliki peranan penting terutama pada kinerja pegawai ketika bekerja, hal ini di sebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibanya. Pada kenyataanya kini banyak yang kurang memperhatikan mengenai komitmen atau loyalitas pegawai sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya yaitu dengan sikap loyal para anggota organisasi yang berlangsung terus menerus dengan menunjukkan kepedulian, mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharpkan apapun.

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai terlihat dari ciri pribadi pekerja, pekerjaan dan pengalaman kerja. Aspek – aspek komitmen berawal muncul dari identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi, hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi. Setelah itu adanya keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas- aktivitas kerja karena dengan adanya keterlibatan anggota dapat menyebabkan mereka saling bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja, hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu bersemangat dan maksimal dalam bekerja

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dengan metode eksplanasi ini melibatkan 103 responden dari 138 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto, dengan menggunakan teknik acak sederhana dari Slovin. Menurut Supranto (2007:55) metode penentuan sampel acak sederhana ialah sampling di mana elemen-elemen sampelnya ditentukan atau dipilih berdasarkan nilai probabilitas dan pemilihannya dilakukan secara acak. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner terhitung sejak bulan April 2019 sampai dengan bulan Juli 2019. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis dengan model analisis jalur dengan bantuan aplikasi SPSS 24. Ghazali (2011:249) analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda, selain itu analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, sedangkan Riduwan dan Kuncoro (2011:2) Analisis jalur dilakukan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen dan endogen. Nilai koefisien jalur persamaan struktural model 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Koefesien Jalur Persamaan Model 1

Model	Standardized Coefficients
	Beta
(Constant)	
X1	.407
X2	.388

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Koefesien-koefesien jalur yang diperoleh berdasarkan tabel di atas adalah $p_{y1x1} = 0,407$ dan $p_{y1x2} = 0,388$, sehingga persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = p_{y1x1} + p_{y1x2} + p_{y1} e_1$$

$$Y_1 = 0,407 x_1 + 0,388 x_2 + p_{y1} e_1$$

Untuk pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan nilai koefesien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen dan endogen. Nilai koefesien jalur persamaan struktural model 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Koefesien Jalur Persamaan Model 2

Model		Standardized Coefficients
		Beta
1	(Constant)	
	X1	.344
	X2	.366
	Y1	.308

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Koefesien-koefesien jalur yang diperoleh berdasarkan tabel adalah $p_{y2x1} = 0,344$; $p_{y2x2} = 0,366$; dan $p_{y2y1} = 0,308$. Sehingga adapun persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = p_{y2x1} + p_{y2x2} + p_{y2y1} + p_{y2} e_2$$

$$Y_2 = 0,344 x_1 + 0,366 x_2 + 0,308 Y_1 + p_{y2} e_2$$

Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi dan pengawasan terhadap komitmen organisasi secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut:

Tabel 3. Koefesien Nilai R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.586	2.600

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Besarnya angka R square adalah 0,594. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi organisasi dan pengawasan terhadap komitmen organisasi, dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = R^2 \times 100 \%$$

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = 0,594 \times 100 \%$$

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = 59,4 \%$$

Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh komunikasi organisasi dan pengawasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara simultan sebesar 59,4 %, sedangkan sisanya (100%-59,4%) 31,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji F Persamaan Struktural Model 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	989.524	2	494.762	73.199	.000 ^b
	Residual	675.912	100	6.759		
	Total	1665.437	102			

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Tabel analisis varian (ANOVA) yang ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model. Dari hasil diatas didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 73,199, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari pada 5% ($0,000 < 0,05$) hal ini berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa komunikasi organisasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

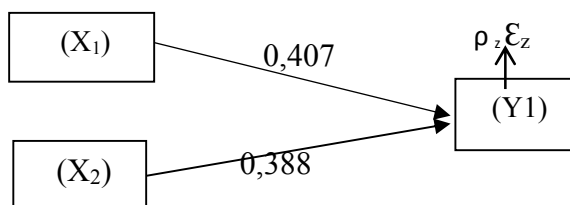
Tabel 5. Hasil Uji t Persamaan Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.306	1.513		2.846	.005
	X1_Total	.455	.149	.407	3.060	.003
	X2_Total	.592	.203	.388	2.920	.004

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil pengujian dari: (1) Pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pada tabel 5 menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi organisasi adalah 0,003 dengan t hitung 3,060. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap komitmen organisasi., (2) Pengaruh pengawasan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pada tabel 5, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan adalah 0,004 dengan t hitung 2.920. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa

variabel pengawasan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga adapun diagram jalur persamaan substruktural model 1 adalah sebagai berikut :



Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Gambar 1. Diagram Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 1

Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi, pengawasan dan budaya organisasi terhadap kinerja secara simultan adalah dari hasil perhitungan dalam tabel model summary, khususnya angka R square sebagai berikut:

Tabel 6. Koefesien Nilai R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.892	.946

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Besarnya angka *Adjusted R square* adalah 0,892. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi organisasi, pengawasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja, dengan cara mengitung koefesien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefesien Determinasi (KD)} = R^2 \times 100 \%$$

$$\text{Koefesien Determinasi (KD)} = 0,892 \times 100 \%$$

$$\text{Koefesien Determinasi (KD)} = 89,2 \%$$

Angka tersebut memiliki arti bahwa pengaruh komunikasi organisasi, pengawasan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja secara simultan adalah 89,2%, sedangkan sisanya (100%-89,2%) 10,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini. Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F Persamaan Struktural Model 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754.388	3	251.463	280.972	.000 ^b
	Residual	88.602	99	.895		
	Total	842.990	102			

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Tabel di atas, analisis varian (ANOVA) ditampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model apakah variabel komunikasi organisasi, pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja. Dari hasil diatas didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 280,972, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari pada 5% (0,000 < 0,05) hal ini berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data.

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t Persamaan Model 2

Coefficients^a

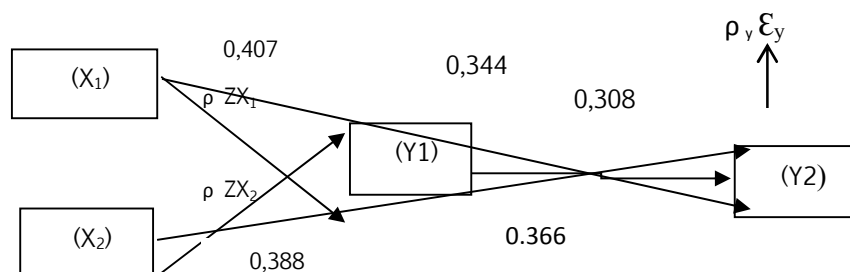
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.702	.572		9.961	.000
	X1_Total	.273	.057	.344	4.831	.000
	X2_Total	.397	.077	.366	5.169	.000
	Y1_Total	.219	.036	.308	6.021	.000

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil pengujian dari :

1. Pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja. Hasil pengujian pada tabel menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi organisasi adalah 0,000 dengan t hitung 4,831. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja. Hasil pengujian pada tabel menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel pengawasan adalah 0,000 dengan t hitung 5,169. Nilai signifikansi memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pengaruh variabel komitmen organisasi kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian pada tabel menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi adalah 0,000 dengan t hitung 6,021. Nilai signifikansi ini kecil dari nilai 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sehingga adapun diagram jalur persamaan substruktural model 2 adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural 2

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Hasil keseluruhan permasalahan dalam penelitian dapat dirangkum dan diringkas melalui tabel berikut:

Tabel 9. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Koef. Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung Melalui Y1	Total
$X_1 \longrightarrow Y1$	0,407	0,407		0,407
$X_2 \longrightarrow Y1$	0,388	0,388		0,388
$X_1 \longrightarrow Y2$	0,344	0,344	$(0,344 \times 0,407) = 0,140$	$(0,344 + 0,140) = 0,484$
$X_2 \longrightarrow Y2$	0,366	0,366	$(0,366 \times 0,388) = 0,142$	$(0,366 + 0,142) = 0,508$
$Y1 \longrightarrow Y2$	0,308	0,308		0,308

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Pengujian hipotesis melalui uji jalur pertama dan jalur kedua, dan setelahnya melihat pengaruh secara tidak langsung, maka adapun hasil pengujian hipotesis yang ada pada matrik pada Tabel berikut:

Tabel 10. Matrik Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Pengaruh		Sig.	Hasil
		Langsung	Tdk Langsung		
1	komunikasi organisasi $\rightarrow$ signifikan terhadap komitmen	0,407		0,003	Nilai signifikansi komunikasi organisasi adalah 0,003 lebih kecil dari sig, alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.
2	Pengawasan $\rightarrow$ signifikan terhadap komitmen	0,388		0,004	Nilai signifikansi pengawasan adalah 0,004 lebih kecil dari sig, alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap komitmen.
3	Komunikasi organisasi $\rightarrow$ signifikan terhadap kinerja	0,344		0,000	Nilai signifikansi komunikasi organisasi adalah 0,000 lebih kecil dari sig, alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Pengawasan $\rightarrow$ signifikan terhadap kinerja	0,366		0,000	Nilai signifikansi pengawasan adalah 0,000 lebih kecil dari sig, alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5	Komitmen $\rightarrow$ signifikan terhadap kinerja	0,308		0,000	Nilai signifikansi komitmen adalah 0,000 lebih kecil dari sig, alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap

No	Hipotesis	Pengaruh		Sig.	Hasil
		Langsung	Tdk Langsung		
					kinerja.
6	Komunikasi organisasi→ komitmen→ kinerja	0,344	0,140	0,009	Komitmen memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap komunikasi organisasi dengan kinerja dengan tambahan pengaruh sebesar 0,140 dari pengaruh awal yaitu 0,388 sehingga pengaruh total adalah 0,484
7	pengawasan→ komitmen→ kinerja	0,366	0,142	0,062	Komitmen memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap pengawasan dengan kinerja dengan tambahan pengaruh sebesar 0,142 dari pengaruh awal yaitu 0,366 sehingga pengaruh total adalah 0,508

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2019

Dari table di atas maka adapun penjabaran hasil hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Hipotesis pertama** (komunikasi organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen)
Berdasarkan tabel 10 besar pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap komitmen adalah 0,407 dengan signifikansi 0,003 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi terhadap komitmen.
- Hipotesis kedua** (pengawasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen)
Berdasarkan tabel 10 besar pengaruh variabel pengawasan terhadap komitmen adalah 0,388 dengan signifikansi 0,004 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis kedua diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap komitmen.
- Hipotesis ketiga** (komunikasi organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja)
Berdasarkan tabel 10 besar pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja adalah 0,344 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis ketiga diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja.
- Hipotesis keempat** (pengawasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja)
Berdasarkan tabel 10 besar pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja adalah 0,366 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis keempat diterima, terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja.
- Hipotesis kelima** (komitmen secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja)
Berdasarkan tabel 10 besar pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja adalah 0,308 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis kelima diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kinerja.

- 6) **Hipotesis keenam** (komunikasi organisasi secara tidak langsung signifikan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen)
Berdasarkan tabel 10 besar pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui pengawasan adalah 0,484 yang sebelumnya jumlah pengaruh adalah sebesar 0,344 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,140. Dalam uji sobel ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah 0,009 lebih kecil daripada 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui komitmen.
- 7) **Hipotesis ketujuh** (pengawasan secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen)
Berdasarkan tabel 10 besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja melalui komitmen adalah 0,508 yang sebelumnya besaran pengaruh secara langsung sebesar 0,388 dan memperoleh pengaruh secara tidak langsung sebesar 0,142. Dalam uji sobel ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah 0,062 lebih besar daripada 0,05 Hal ini menunjukkan hipotesis tidak diterima artinya tidak terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja melalui komitmen.

Pembahasan

1. Komunikasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lili Wahyuni (2015) dimana pada penelitian sebelumnya ini membuktikan bahwa komunikasi organisasi berdampak signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi pegawai di Perusahaan BUMN di Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini juga didukung secara teoritik melalui pendapat Sunarto (2005:26), dimana memberikan upaya berupa langkah-langkah meningkatkan komitmen organisasi atau komitmen salah satunya berupa adanya peran komunikasi dalam upaya melibatkan partisipasi pegawai atau anggota dalam merumuskan kebijakan sehingga adanya peran ini memberikan dampak kepada peningkatan rasa komitmen atau menambahkan rasa memiliki terhadap organisasi karena merasa terlibat atau dilibatkan.

2. Pengawasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat Sopiah, (2008:164) dimana ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi, salah satu faktornya adalah faktor organisasi yang didalamnya dapat berupa pengawasan. Lebih lanjut pengawasan sendiri memiliki peran menurut Maman Ukas (2006:335) salah satu peran berupa mencegah penyimpangan-penyimpangan serta memperbaiki kesalahan-kesalahan, kelemahan-kelemahan dan menindak penyalahgunaan dan penyelewengan, pengawasan dalam hal ini akan memberikan dampak kepada komitmen organisasi, karena pada praktek di lapangan tidak semua pegawai memiliki tingkatan komitmen yang sama sehingga peran pengawasan dilakukan agar dengan pengawasan pegawai yang tadinya kurang komitmen menjadi komit dalam menjalankan tugas dan wewenang.

3. Komunikasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anshari, dkk (2014); Lili Wahyuni (2015); Martin, dkk (2017) dan Suratman (2014) seluruh hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memegang peran yang signifikan mempengaruhi kinerja, hal ini dapat dilihat dari peran komunikasi dalam organisasi yang memiliki peranan besar berupa fungsi normatif, regulatif, persuasif, dan integrative dimana keempat fungsi ini sangatlah berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

4. Pengawasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Seperti yang telah dibahas pada kerangka pemikiran mengenai keterkaitan antara pengawasan dengan kinerja pegawai bahwa pengawasan sangat berkaitan dengan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini adalah kinerja. Winardi (2006:396) mengemukakan bahwa pengawasan terdiri dari pada suatu proses yang dibentuk oleh tiga macam langkah-langkah yang universal yaitu: (1) Mengukur hasil pekerjaan., (2) Membandingkan hasil pekerjaan dengan standard dan memastikan perbedaan (apabila ada perbedaan), dan (3) Mengoreksi penyimpangan yang tidak dikehendaki melalui tindakan perbaikan.

Dengan cara yang berbeda dapat dikatakan bahwa pengawasan terdiri dari tindakan-tindakan: (1) Mencari keterangan tentang apa yang sedang dilaksanakan., (2) Membandingkan hasil-hasil dengan harapan-harapan yang menyebabkan timbulnya tindakan., dan (3) Menyetujui hasil-hasil atau menolak hasil-hasil dalam kasus dimana perlu ditambahkan tindakan-tindakan perbaikan.

Berdasarkan pengertian diatas, terdapat keterkaitan antara pengawasan dan kinerja pegawai. Pengawasan merupakan sebuah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif dan hal tersebut sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan yang dapat dilihat dari hasil kerja seperti yang diuraikan oleh Winardi (1994:467) pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana. Berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa pengawasan sangat berkaitan dengan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5. Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lili Wahyuni (2015) dan Suratman (2014), kedua penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Steers dan Porter (2011), mengemukakan adanya komitmen pegawai akan berdampak salah satunya kepada prestasi kerja atau kinerja pegawai yang berprestasi, adanya komitmen terhadap organisasi diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kesungguhan usaha pegawai dalam bekerja.

6. Komunikasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada penelitian ini adalah merubakan variabel mediasi yang bersifat penuh dalam artian komitmen secara parsial memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dan komitmen sebagai mediasi juga memberikan tambahan yang cukup besar terhadap variabel komunikasi organisasi dalam mempengaruhi kinerja. Komunikasi organisasi tanpa dilandasi dengan komitmen terkadang akan dapat berdampak negative seperti ngobrol pada waktu kerja dengan tema diluar kepentingan bekerja, memberikan informasi palsu kepada atasan bahkan dapat menimbulkan konflik karena berkata kasar dan lain sebagainya, untuk mereduksi hal ini pegawai dalam berkomunikasi harus diikuti dengan komitmen yang baik.

7. Pengawasan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada penelitian ini adalah merubakan variabel mediasi yang bersifat semu dalam artian komitmen secara parsial memberikan dampak akan tetapi dampak yang diberikan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja akan tetapi walaupun dalam kategori semu akan tetapi komitmen sebagai mediasi juga memberikan tambahan yang cukup besar terhadap variabel pengawasan dalam

mempengaruhi kinerja. Kinerja pegawai dengan pengawasan yang baik adalah hal yang wajar, akan tetapi pengawasan tidak dapat dilakukan setiap saat sehingga pada saat pegawai tidak terawasi pegawai dengan komitmen yang rendah cenderung akan tidak produktif dalam bekerja seperti keluar saat jam kerja untuk menjalankan kepentingan pribadi dan lain sebagainya, sehingga peran komitmen organisasi perlu di kuatkan agar awalupun tanpa pengawasan pegawai tetap bekerja dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh dan dibahas dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Komunikasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (2) Pengawasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (3) Komunikasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (4) Pengawasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (5) Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. (6) Komunikasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto., dan (7) Pengawasan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. Dari hasil penelitian yang menjadi keterbatasan penelitian antara lain Penggunaan kuisioner penelitian tertutup menjadikan responden penelitian kurang berpartisipasi aktif dan tidak dapat memberikan deskripsi berupa narasi terkait dengan fakta lapangan berdasarkan variabel penelitian yang dialami, gambaran atau deskripsi hanya ditentukan oleh peneliti dan responden hanya memilih pilihan yang tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. (2014). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Akhyadi, Kaswan (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia . Bandung,. Indonesia : Alfabeta.
- Ali, Muhammad. (2014). Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Amalia, Siti dan Gani, Irwan. (2015). Alat Analisis Data ; Aplikasi Statistik untuk. Penentuan Bidang Ekonomi dan Sosial. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. (2003). Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta: Bina. Aksara.
- _____. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arni Muhammad. (2011). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asmani, J. Makmur. (2010). Panduan Efektif Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Yogyakarta: Diva Press.
- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Cangara, Hafied. (2014). Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta. PT. RajaGrafindo Persada

- Carudin, (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sekolah Pasca Sarjana UPI* (ISSN 1412-565X)
- Dessler, Gary, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jilid Dua. Jakarta : Indeks.
- Devito, Joseph A. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang. Selatan: Karisma Publishing Group.
- Dimiyati, Hamdan, (2014). *Model kepemimpinan & system Pengambilan Keputusan*. Pustaka Setia, Bandung.
- Donni Junni Priansa (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta
- Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, (2005). *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Prenada Media
- Fajar, Marhaeni, (2009). *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek Edisi Pertama*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Fuad Mas'ud, (2004), "*Survai Diagnosis Organisasional*," Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gaouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Manullang. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada. University Press.
- Maman Ukas, (2006), "*Manajemen Konsep, Prinsip dan Aplikasi*", Bandung: Agnini.
- Masri Singarimbun Efendi, Sofyan, (2005), *Metode Penelitian Survey*, Pustaka. LPJES.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai V, Mulyadi D. (2011), *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Rivai, V dan Sagala E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba. Empat
- _____. (2011). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Romli, Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo
- Simamora Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN.
- Simanjuntak, (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar.
- Siswanto Sunarno, (2008) *Hukum Pemerintah Daerah di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sukaria, Sinulingga. (2011). *Metode Penelitian*. Sumatra Utara : USU Press.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Mandar Maju
- Sunarto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus
- Supranto, J. Supranto. (2007); *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis*, Penerbit: Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Swarjana, Ketut, (2012), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Yogyakarta, ANDI

Syamsir Torang, (2014), *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang : CV. Cahaya Press.
Yuwono, T. (2008). *Bioteknologi Pertanian*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta