

## Pengaruh Penerapan Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur

Dwitry Orellia Abraham<sup>1</sup>, Arifuddin Mas'ud<sup>2</sup>, Mahmudin A. Sabilalo<sup>3</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: <a href="mailto:dwitryabraham@gmail.com">dwitryabraham@gmail.com</a>	No. Telp: 081242075492	
Submitted: 9 Oktober 2023	Accepted: 18 Oktober 2023	Published: 19 Oktober 2023

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Hal ini berarti bahwa fungsi-fungsi manajemen yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

**Kata kunci:** *Fungsi Manajemen Dan Kinerja Pegawai*

### 1. PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi oleh organisasi pada era revolusi industri 4.0 adalah menumbuhkan pegawai dengan kinerja yang tinggi. Proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan kemampuan pegawai untuk mencapai kinerja standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor penilaian kinerja meliputi, kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kerja sama (Rasman, 2017). Masalah yang banyak dihadapi oleh banyak organisasi pada umumnya adalah kurang optimalnya kinerja pegawai, yang mengakibatkan produktivitas organisasi secara umum juga ikut menurun. Kondisi ini tentu saja membuat daya saing perusahaan menjadi lemah. Kurang optimalnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor yang cukup penting adalah komitmen organisasi (Rasman, 2017)..

Manajemen sumberdaya manusia dalam konteks organisasi merupakan faktor utama keberhasilan organisasi. Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta sumberdaya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi sumber daya tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam, mencapai tujuan. Manajemen sumberdaya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumberdaya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja kerja dan pengembangan diri untuk lebih disiplin dalam bekerja, membina hubungan kerja yang harmonis dan peningkatan karir.

Kinerja pegawai merupakan suatu yang sangat diharapkan dalam kerangka organisasi. Ini dapat dimengerti, karena organisasi yang mampu menumbuh kembangkan kinerja SDM-nya melalui partisipasi kerja dan pelatihan kerja (training) akan mampu pula mendayagunakan

potensi kerja mereka secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas dan hasil kerja yang efisien (Junawar, 2017). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah fungsi-fungsi manajemen. Terry mengatakan dalam Hardyanti (2012: 16) bahwa kegiatan atau fungsi manajemen meliputi, perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), dan pengawasan (controlling). Keselarasan antara fungsi-fungsi manajemen terutama menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang baik akan mendorong efektivitas dalam bekerja setiap anggota organisasi. Tanpa adanya penerapan fungsi manajemen dalam suatu organisasi dapat saja berdampak buruk bagi produktivitas organisasi dan juga berbagai dampak buruk lainnya.

Penerapan fungsi manajemen merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja pengurus yang optimal sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keadaannya. Hal ini mengingat bahwa organisasi yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Fungsi manajemen merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja yang dapat menunjang kualitas organisasi dalam menunjang mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Karena dengan menerapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dapat meningkatkan kinerja pengurus dalam menjalankan suatu program kerja yang ditetapkan dan tercipta efektivitas kerja yang ditargetkan oleh organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Egilius Zamili, dkk (2021), Zulviar Anas, dkk (2022) dan Harjuliani, Haeruddin Saleh, dkk (2022) menemukan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil yang berbeda didapatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Resa Assyifa Dwi Putri (2022) yang menyimpulkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur sebagai salah satu Perangkat Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian diharapkan dapat menentukan arah perkembangan dalam meningkatkan kinerjanya, yang mampu menjawab tuntutan perkembangan Daerahnya. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur memiliki peran penting dalam pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Pemerintah Daerah. Memahami fungsi manajemen yang efektif dapat membantu dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena empirik diketahui bahwa kinerja karyawan sudah memuaskan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bersemangat dalam bekerja karena harapan karyawan menyangkut kompensasi sesuai dengan harapannya. Selain itu juga, organisasi memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan. Akan tetapi masih terdapat kekurangan yang harus diatasi agar kinerja dapat ditingkatkan lagi. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, diketahui bahwa karyawan yang memiliki perilaku tidak saling menghormati, dan masih ada karyawan yang tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan. Selain itu, karyawan percaya bahwa tidak semua pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karyawan tidak mematuhi perintah atasan, sikap kerja karyawan tidak sopan (Hasil wawancara dengan bapak Mustojo., S.E selaku Kasubag Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur, Juli 2023). Berdasarkan kajian teori,

fenomena empirik dan gap riset diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya ilmiah dengan judul: “Pengaruh penerapan fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur”.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data kualitatif yaitu data berupa persepsi responden terhadap penerapan fungsi-fungsi manajemen dan kinerja pegawai.
2. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka seperti umur responden, masa kerja, jenis kelamin dan tingkat Pendidikan.

### 2.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Fungsi manajemen ialah proses atau kegiatan inti yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara mengelola sumber daya secara efektif.
2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.

### 2.3 Metode dan Alat Analisis Data

Berdasarkan sifat permasalahan dari tujuan yang ingin di capai, penelitian ini bersifat explanatory. Suatu penelitian yang bersifat explanatory umumnya bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiono, 2001). Penelitian ini menggunakan dua metode analisis, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan setiap variabel penelitian secara lebih mendalam. Sedangkan teknik kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan Microsoft Excel dan Smart PLS untuk menganalisis data berdasarkan rentang pengukuran yang telah ditentukan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisis Partial Least Square (PLS)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan Program SmartPLS. Hasil analisis PLS dapat dilakukan dengan mengevaluasi model persamaan struktural. Dalam studi ini terdapat dua evaluasi mendasar dalam analisis PLS yaitu: Pertama, evaluasi model pengukuran (outer model) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten; kriteria uji validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini mengacu pada discriminant validity, convergent validity, dan composite reliability. Kedua menilai inner model atau structural model untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Pengujian inner model dalam analisis PLS dilakukan melalui resampling bootstrap.

### 3.2 Evaluasi Model Pengukuran

#### 1. Discriminant Validity

Tabel 1. Nilai AVE,  $\sqrt{\text{AVE}}$  dan Korelasi antar Variabel Laten

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Korelasi	
			Fungsi-Fungsi Manajemen	Kinerja Pegawai
Fungsi-Fungsi Manajemen (X)	0,885	0,940	1,000	

Kinerja Pegawai (Y)	0,873	0,934	0,967	1,000
---------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Hasil pengujian pada Tabel 1. menunjukkan nilai *square root of average variance extracted* ( $\sqrt{AVE}$ ) semua variabel penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya, sehingga instrumen setiap variabel dikatakan valid diskriminan. Selain itu diperoleh nilai akar AVE variabel fungsi-fungsi manajemen dan kinerja pegawai lebih besar dari korelasi variabel laten bersangkutan dengan variabel laten lainnya dan masih di atas 0,70 (batas toleransi). Artinya konstruk variabel laten fungsi-fungsi manajemen dan kinerja pegawai memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel laten atau konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan.

*Discriminant validity* dengan menggunakan nilai cross loading. Jika nilai cross loading setiap indikator dari variabel laten lebih besar dibandingkan dengan cross loading variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan valid. Hasil komputasi program PLS nilai Cross Loading dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Hasil Perhitungan *Cross Loading*

Simbol	Fungsi-Fungsi Manajemen (X)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	<b>0,934</b>	0,864
X1.2	<b>0,907</b>	0,933
X1.3	<b>0,957</b>	0,935
X1.4	<b>0,964</b>	0,901
Y1.1	0,902	<b>0,913</b>
Y1.2	0,910	<b>0,958</b>
Y1.3	0,931	<b>0,952</b>
Y1.4	0,856	<b>0,912</b>
Y1.5	0,926	<b>0,956</b>
Y1.6	0,907	<b>0,937</b>
Y1.7	0,918	<b>0,957</b>
Y1.8	0,909	<b>0,938</b>
Y1.9	0,864	<b>0,882</b>

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 2. diatas maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai *cross loading* indikator variabel fungsi-fungsi manajemen dan kinerja pegawai berada di atas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya sehingga instrumen penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

## 2. Convergent Validity

Convergent validity mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat dari outer loading. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian nilai faktor loading 0,50-0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai t- statistic di atas 1,96 atau p-value < 0,05. Dari nilai outer loading juga dapat diinterpretasi kontribusi setiap indikator terhadap variabel laten. Outer loading suatu indikator dengan nilai paling tinggi, berarti indikator tersebut merupakan pengukur terkuat atau terpenting dalam merefleksikan dari variabel laten yang bersangkutan. Berdasarkan hasil

analisis data pada tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai estimasi outer loading yang diperoleh di atas 0,70. Dengan demikian konstruk laten memprediksi indikator saling mempengaruhi dan saling ketergantungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

### 3. Composite Reliability

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas Model Pengukuran Instrumen

Variabel	Construk Reliability	Hasil
Fungsi-Fungsi Manajemen (X)	0,957	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,982	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Hasil pengujian pada Tabel 3. diperoleh nilai *composite reliability* variabel fungsi-fungsi manajemen dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa kedua variabel laten yang dianalisis memiliki reliabilitas komposit yang baik karena nilainya lebih besar dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak untuk digunakan dalam pengukuran keseluruhan variabel laten yakni: fungsi-fungsi manajemen dan kinerja pegawai karena memiliki kesesuaian dan keandalan yang tinggi. Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator serta *construct reliability* untuk indikator, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing-masing merupakan pengukur yang valid dan reliabel. Dengan demikian selanjutnya dapat diketahui goodness of fit model dengan mengevaluasi inner model.

### 3.3 Evaluasi Goodness of Fit Model

Tabel 4. Hasil Pengujian Goodness of Fit

Model Struktural	Variabel Endogen	R-Square
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,935

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disajikan dalam table 4. diatas dapat diketahui nilai  $Q^2$  dengan perhitungan sebagai berikut:

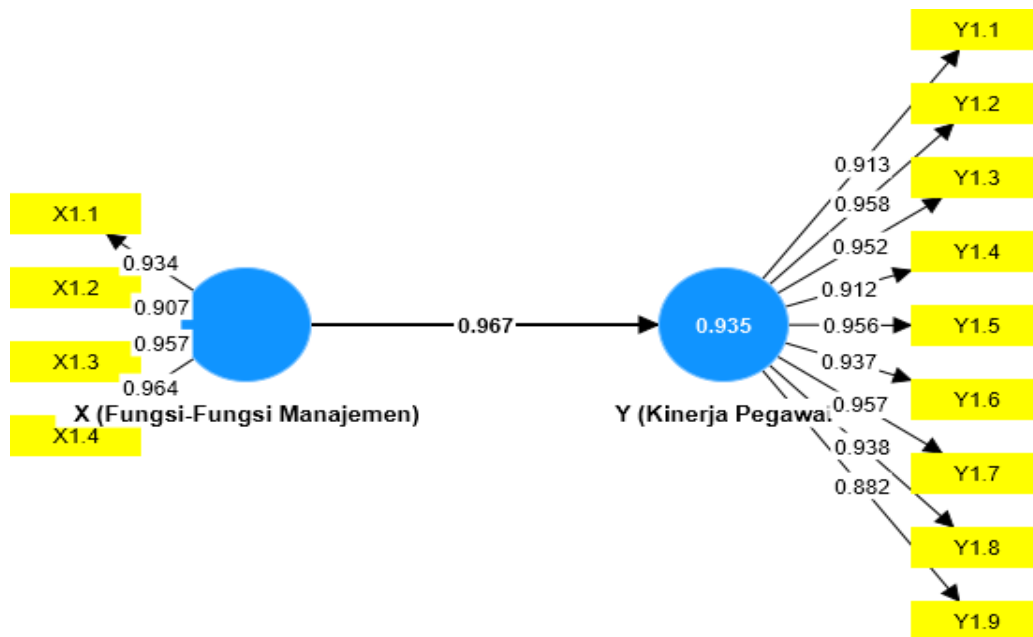
$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) \\
 &= 1 - \{(1 - 0,935^2)\} \\
 &= 1 - \{(0,125)\} \\
 &= \mathbf{0,874}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan data persepsi diketahui nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ) = 0,874 atau 87,4%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel fungsi-fungsi manajemen dan kinerja pegawai sebesar 87,4%. Sisanya 12,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Pada akhirnya model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Artinya, nilai  $Q^2$  yang diperoleh dapat dikatakan model yang terbentuk dan memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik karena diperoleh nilai di atas 60%.

### 3.4 Pengujian Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis

Skema 1. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023



Hasil pengujian pada Skema 1. dan tabel 5. diperoleh dari satu pengaruh langsung yang diuji berpengaruh positif dan signifikan yaitu fungsi- fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Pengaruh langsung		Koefisien Jalur ( $\beta$ )			Hasil Pengujian Hipotesis	
		Estimate	t-statistik	p-value		
<b>H1.</b>	FFM (X) -> KP (Y)	0,967	112,767	0.000	Sig.	Diterima

Keterangan: FFM= Fungsi-Fungsi Manajemen (X); KP = Kinerja Pegawai (Y).

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 5. diatas maka pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### H1: Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,967 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig. t) sebesar  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Hasil pengujian membuktikan bahwa fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau didukung oleh realitas yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur..

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini yaitu fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. Artinya bahwa fungsi-fungsi manajemen yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kolaka Timur.

#### REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Awan, Delvi, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau Taruk Todingallo. *Jurnal administrasi bisnis*, 2014, 2 (3): 386-400 ISSN 2355-5408.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Blau, G, A, Paul & N.S John, 1993, *On Developing a general index of Commitment*, Unpublished manuscript, Temple University.
- Cut, Zurnali. 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Penerbit UNPAD Press, Bandung
- Garnasih, R. L., & A. Pramadewi, 2013. *Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. *Jurnal Ekonomi*, 17(03).
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Melayu. S. P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken. 1995. *Management of Organization Behavior, Utiliting Human Resources*, 4th edition, Prentice Hall, Inc.
- Kabul, Wahyu Utomo, 2002, “Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Citizenship (OCB), Kepuasan Kerja, dan Perilaku Organisasional (Penelitian Empiris pada Kabupaten Kebumen)”, *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 2(2): 34-52.
- Kakakhel, S. J., Khan, A., Gul, S., dan Jehangir, M. 2015. *Impact of Organizational Communication on Organizational Commitment dan Job Satisfaction : Assessing the Moderating role of Physical Work Environment*. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences* PP 313 – 32., Pakistan.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta. Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mathieu, J. E. and Zajac, 1990. *A Review and Meta-Analysis of The Antecedent, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. *Psychology Bulletin*, 108, pp. 171-194.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Matondang, 2008. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta : Graha Ilmu

- Maulizar, S. M., & M. Yunus. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen* ISSN, 2302, 0199, h: 58-65.
- Meyer, J.P. & Allen J. Natalie. 1997. The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Comitment to The Organization. *Journal of Occupational Pyschology*. Vol 63.
- Miner, J.B. (1998). *Industrial-Organizational Psychology*. United States of America: McGraw-Hill.
- Mowday R.T., Steers R.M., Poter L. W. 1979. The Measure Of Organisational Comitmen. *Journal Of Vocational Behavior*; 14: 224-247.
- Mulyasa. 2002. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa. Pangewa, Maharuddin, 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Depdiknas Riduwan, Akdon. 2006. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Cetakan I. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prehalindo, Jakarta.
- Santosa, Budi Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel & SPSS*. Yogyakarta. : Andi Offset
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua*: Gramedia, Jakarta. Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sendjaja, S. Djuarsa. 1996. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Soemirat, S., Ardianto, E., & Suminar, Y.R, 1999. *Komunikasi organisasional*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Spector, Paul E., (2006), *industrial and organizational psychology : Research and practice*. 2nd Ed, USA : John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Sutarto. 2012, *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, Lyandru Togumulia. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan.” *Journal Of Chemical Information And Modeling* 7(1):19–29.
- Thoha, Miftah. 2017. “Kepemimpinan dalam Manajemen”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tubbs, Stewart L. dan Silvia Moss. (1998). *Human Communication : Prinsip – Prinsip Dasar*. Ed. Ke-1. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wibowo . 2014 . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers Widjaja, A.W. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Rineka Cipta