



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PENGURUS ORGANISASI
(Studi Kasus Forum Mahasiswa Sampang Universitas Islam Malang Periode 2022)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Budi Purnomo

NPM. 21701081478



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

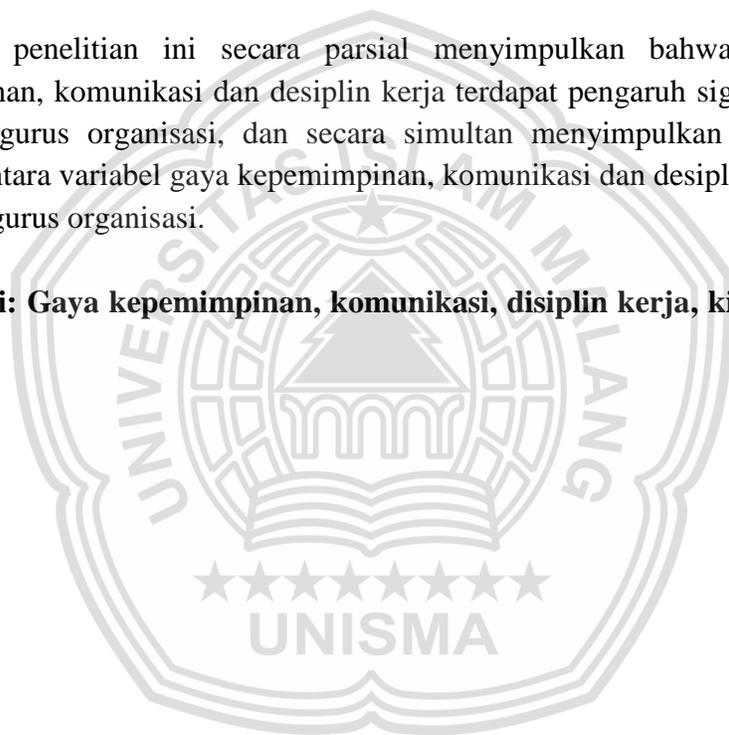
2022

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus organisasi (Studi kasus Forum Mahasiswa Sampang Universitas Islam Malang Priode 2022). Adapun variabel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu: kinerja pengurus organisasi (variabel dependen), sedangkan variabel independen yaitu: gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini secara parsial menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi, dan secara simultan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus organisasi.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, kinerja pengurus organisasi

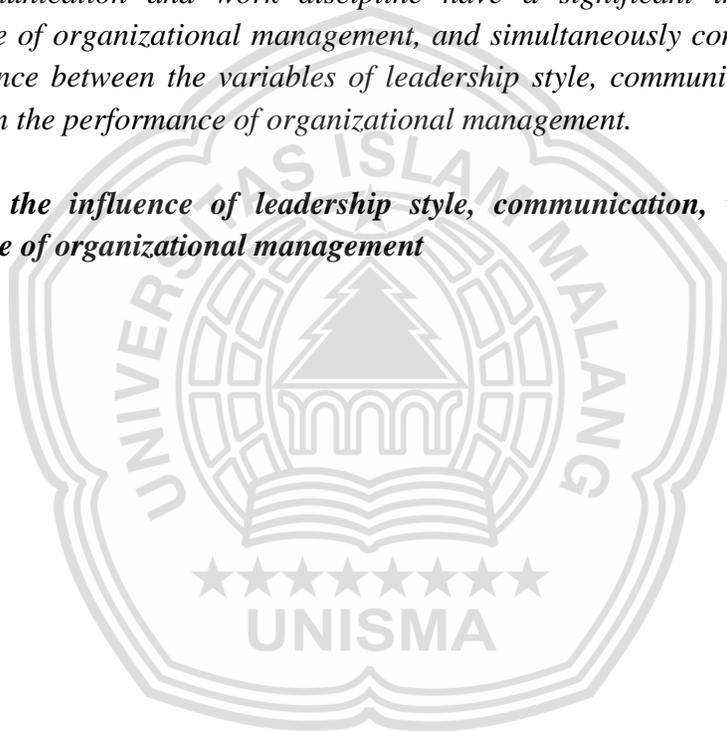


Abstract

The research aims to determine the effect of leadership style, communication and work discipline on the performance of organizational management (Case study of the Sampang Student Forum, Islamic University of Malang Period 2022). The variables used in this study are: the performance of organizational management (the dependent variable), while the independent variables are: leadership style, communication and work discipline.

The results of this study partially conclude that the variables of leadership style, communication and work discipline have a significant influence on the performance of organizational management, and simultaneously conclude that there is an influence between the variables of leadership style, communication and work discipline on the performance of organizational management.

Keywords: *the influence of leadership style, communication, work discipline, performance of organizational management*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya merupakan tempat atau wahana dimana orang-orang berkumpul, belajar bekerja sama secara rasional dan sistematis. Kendati dengan memanfaatkan sumber daya manusia (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) dan lain sebagainya yang menunjang organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan hal sudah tidak asing lagi di lingkungan masyarakat, apalagi mahasiswa yang sudah belajar tentang antropologi kampus. Organisasi sudah menjadi ruang hidup mahasiswa dalam meningkatkan kualitas diri mahasiswa, baik secara hard skill maupun soft skill dengan memanfaatkan organisasi sebagai wahana belajar individu untuk berinteraksi, meningkatkan semangat literasi guna menunjang tujuan yang diharapkan dan hasil yang memuaskan.

Sumber daya manusia salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Hal terpenting sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan adalah rancangan mekanisme kerja yang efektif dan efisien disebabkan ritme organisasi menyatakan pemimpin dan bawahan merupakan subjek dalam segala aktifitas keberlangsungan sebuah organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia adalah subjek khusus yang

menjadi sorotan dan tumpuan organisasi untuk tetap bertahan dalam globalisasi. Hal ini memberikan tanggung jawab setiap individu untuk selalu memiliki kualitas diri yang kompeten guna mencapai tujuan organisasi.

Bagi kalangan mahasiswa yang aktif, masuk dalam tubuh organisasi adalah tugas penting untuk melatih diri mampu memimpin dan dipimpin, dalam implementasi pelatihan tersebut merupakan bekal utama persiapan individu untuk mampu menghadapi realitas sosial kemasyarakatan dan dunia perkerjaan.

Dalam organisasi juga merupakan wadah sumber daya manusia yang mempunyai pemikiran dan gagasan yang berbeda tetapi mempunyai suatu tujuan yang sama. Dalam hal ini yang menjadi pokok penting dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia, menurut Ismail (2010:111). Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dari pada elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia adalah pengendali akan elemen lain tersebut. Terlebih lagi dalam organisasi non-profit, sumber daya manusia merupakan elemen yang paling fundamental.

Tujuan organisasi merupakan tujuan dari masing-masing pengurus, yang dapat menjadi tolak ukur kesuksesan organisasi yaitu kinerja. Menurut Hasibuan (2012: 94) : Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. tercapainya tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi tersebut, mulai dari pemimpin dan pengurus dalam organisasi.

Pemimpin organisasi sangat berperan penting terhadap aktifitas pengurus untuk mengontrol kinerja pengurus dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2016:24). Kinerja karyawan adalah suatu yang banyak mempengaruhi mereka memberi kontribusi terhadap organisasi/perusahaan. Kontribusi pengurus harus sesuai dengan apa yang sudah di rencanakan. Kesuksesan dalam *monitoring* pengurus yang mampu memberikan kepuasan terhadap pencapaian organisasi.

Dalam organisasi memerlukan *good leader* artinya harus mengembangkan SDM yang *good management* dalam menyokong organisasi/perusahaan. Berbicara soal organisasi, maka terdapat pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin, pihak yang memimpin disebut pimpinan/ketua dan pihak yang dipimpin disebut pengurus/anggota organisasi. Dengan demikian untuk meningkatkan progresifitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan anggotanya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Suatu organisasi dinyatakan berhasil atau gagal, tergantung gaya kepemimpinan pada para koordinator yang bertanggung jawab atas pelaksanaan dari semua jabatan yang berada dibawah tanggungjawabnya. Dalam suatu organisasi yaitu Organisasi Daerah (ORDA), seorang pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, misalnya gaya kepemimpinan otokrasi, demokrasi dan lain sebagainya.

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam

memimpin bawahannya. Menurut Miftah Thoha (2015: 49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada orang tersebut mempengaruhi orang lain.” Adapun Menurut Tampubolon (2007:75). Bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai dari hasil falsafah, keterampilan, sikap yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. artinya seorang pemimpin mempunyai peran sebagai dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan dalam mencapai suatu tujuan. Dengan sikap dan perilaku yang baik, banyak kemungkinan pemimpin dapat mempengaruhi anggotanya. Terdapat pula pernyataan lain menurut wiyadi (2014:4). Keberhasilan pencapaian organisasi sangat bergantung pada peran pemimpinnya.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar sebagai manusia. Komunikasi tidak hanya terjadi antara pemimpin dan anggota saja, tetapi sesama anggota juga penting. Komunikasi membantu para anggota untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, dan ikut memainkan peran dalam segala Tindakan organisasi yang relevan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing anggota. Menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tidak hanya itu, pembagian kerja juga merupakan hal penting untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil organisasi, dan berguna untuk mempermudah seseorang dalam menjalankan

tugasnya, sehingga memungkinkan setiap orang dapat mempelajari dan melatih keterampilan diri untuk menjadi ahli dalam bidangnya masing-masing.

Menurut Romli (2014:79). Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. komunikasi formal yaitu komunikasi yang telah disetujui organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. muatannya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, pernyataan, pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang telah disetujui secara sosial. Orientasi nya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Komunikasi yang terjalin baik, akan mampu meminimalisir terjadinya *disorientasi* pekerjaan yang dilakukan. Menurut Arikunto, Suhardjon, dan Supardi (2012:9). Memakai komunikasi sebagai pendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang di kehendaki oleh yang mempunyai pendapat tersebut. komunikasi yang baik harus mampu hidup dalam organisasi dalam mengerjakan tugasnya, pengurus harus dapat berkomunikasi dengan baik antar pengurus, atau dengan atasan maupun anggota organisasi. Komunikasi pula menjadi sarana anggota untuk meminta arahan dan petunjuk kepada atasannya. Dalam komunikasi memang tampak sangat mudah dilakukan, namun tidak semua individu mampu membangun komunikasi dengan baik.

Disiplin kerja juga merupakan Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota untuk memenuhi tuntutan dari berbagai tuntunan kerja tertentu.

Kedisiplinan anggota juga merupakan sebuah kemutlakan dan perlu penanganan secara jelas. Karena pada dasarnya kedisiplinan anggota merupakan cerminan kinerja mereka dan mereka pula merupakan ujung tombak dalam setiap kegiatan yang dapat memberikan kepuasan/layanan prima. Begitu besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja, pada kenyataannya menunjukkan bahwa tidak sedikit anggota yang tidak disiplin terhadap jam kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja dan hasil berserta pelayanan yang kurang maksimal.

Dalam pencapaian hasil kinerja yang tinggi, seorang anggota yang tidak memiliki keterampilan tetapi mempunyai keinginan dan kegairahan serta disiplin kerja yang baik mampu memberikan pelayanan yang lebih maksimal kembali lambat laun berjalannya kehidupan berorganisasi. Akan tetapi perlu adanya ketentuan khusus yang harus dilakukan oleh setiap anggota dalam memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Rivai (2011:549). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, secara terus-menerus menekuni dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi anggota agar mendisiplinkan

diri dalam melaksanakan kegiatan organisasi baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu pula, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik anggota dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada. Tanpa disiplin kerja anggota yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

FORMAS UNISMA (Forum Mahasiswa Sampang) yang terdiri dari 79 pengurus yang bergabung didalamnya dan merupakan study kasus periode 2022. Kepengurusan FORMAS UNISMA mempunyai kepengurusan selama satu periode yaitu 1 (satu) tahun.

Memimpin dari puluhan pengurus dan anggota tersebut tidaklah amat sangat mudah dalam memajemen. Pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan agar mampu mempengaruhi dan memonitoring pengurus dan anggotanya. FORMAS UNISMA mempunyai kewajiban meningkatkan kualitas hidup seseorang dari segi kapasitas pemikiran, sikap, dan perbuatan dari mahasiswa yang berasal dari kabupaten Sampang-Madura. Dalam proses berjalannya ORDA FORMAS UNISMA selama 1 (satu) periode seharusnya pemimpin dan pengurus dapat bekerja sama dalam menjalankan program kerja yang sudah dirancang sejak awal kepengurusan, namun sering kali terdapat kendala yang tidak dapat di hindari. Kinerja yang kurang maksimal dan menurunnya semangat dari pengurus merupakan salah satu kendala yang harus di perbaiki. Kendala tersebut semakin terlihat Ketika sudah memasuki pertengahan periode kepengurusan, banyak pengurus yang tidak aktif dan program kerja tidak berjalan dengan semestinya.

Setelah coba di indentifikasi Kembali atas masalah di atas, pengurus merasa enggan dan sibuk dengan kesibukan individu masing-masing, sehingga tidak aktif dalam ORDA di sebabkan gaya kepemimpinan yang kurang disukai oleh pengurus dan komunikasi yang tidak terjalin dengan baik. Serta kedisiplinan di dalam organisasi banyak yang dilanggar oleh para pengurus, sehingga banyak anggota yang merasa tidak diayomi dan merasa kurang dibimbing oleh pengurus. Maka dari itu, penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi (Studi Kasus Forum Mahasiswa Sampang Universitas Islam Malang Periode 2022).”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pengurus Formas Unisma periode 2022?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pengurus Formas Unisma periode 2022?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi pengurus terhadap kinerja Pengurus Formas Unisma periode 2022?
4. Bagaimana pengaruh disiplin pengurus terhadap kinerja Pengurus Formas Unisma periode 2022?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Dari rumusan masalah, diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengetahuan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus Formas Unisma periode 2022.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus Formas Unisma periode 2022.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi terhadap kinerja pengurus Formas Unisma periode 2022.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus Formas Unisma periode 2022.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Peneliti

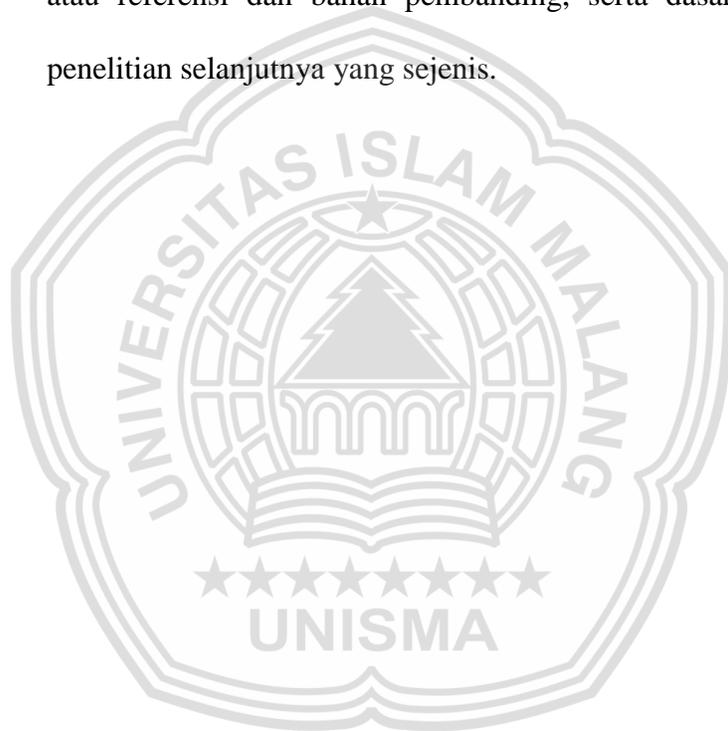
Hasil penelitian ini akan meningkatkan pemahaman dan pengetahuan terhadap permasalahan yang diteliti dan dapat membandingkan teori dengan praktik organisasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus.

2. Organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan peninjauan untuk pengurus Formas Unisma periode 2022 agar dapat memperbaiki gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja.

3. Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi dan bahan pembandingan, serta dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang sejenis.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus Formas Unisma.
- b. Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Formas Unisma.
- c. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pengurus Formas Unisma.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya dari tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja, sedangkan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi Kinerja.
- b. Penelitian ini dilakukan terhadap Formas Unisma sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan oleh Formas Unisma.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya:

- a. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Kinerja memperoleh skor rata-rata rendah, oleh karena itu perlu adanya sosialisasi pemahaman organisasi dan peningkatan pola komunikasi yang baik.
- b. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Gaya Kepemimpinan terdapat item pernyataan “Pemimpin dalam organisasi saya memiliki empati terhadap bawahannya” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan dari sifat seorang pemimpin untuk merasakan terhadap masalah yang menimpa bawahan.
- c. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Komunikasi terdapat item pernyataan “Komunikasi di dalam organisasi berjalan dengan baik.” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan perbaikan komunikasi antara pengurus dengan pengurus atau pengurus dengan Pemimpin.
- d. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari Disiplin Kerja terdapat item pernyataan “Pemimpin taat pada peraturan kerja organisasi.” memperoleh skor rata-rata rendah di bandingkan dengan pernyataan lain, oleh karena itu memerlukan peningkatan dan perbaikan dalam dalam menaati segala peraturan didalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhardjono dan Supardi. (2012). Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Johan. dkk. 2017. Tindak Tutur dalam Transaksi Jual Beli Intan di Pasar Martapura Kabupaten Banjar. Jurnal Hadratul Madaniyah. 4 (2) : 19-30.
- Alex S. Nitisemito, (1992), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anas Zulkifli. (2013). Sekolah untuk Kehidupan. Jakarta: AMP Press.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). Human resource management (An Experimental Approach International Edition). Singapore : Mc. Graw-Hill Inc.
- Brigham, Eugene F dan Houston, Joel F. (2001). Manajemen Keuangan. (Alih bahasa : Herman Wibowo). Jakarta : Erlangga.
- Bilson, Simamora. 2001. Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Edisi Pertama, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Berto Kristanto Purba, 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). JOM FISIP Universitas Riau.
- Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106- 115.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

- Efendi, I., Wahono, B., & Normala, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Malang Periode 2022). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(03).
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Gibson, et al. 2000. *Organisasi Edisi Kelima, Jilid I*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga 5.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Tampubolon,
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- H. Suwanto dan Doni Juni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Alfabeta.
- Haryani, Iswi. 2010. *Restrukturisasi dan Penghapusan Pembiayaan Macet*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Ismail. 2010. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : Prendamedia Group.
- Kartikasari, R., Pardiman, P., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada UKM Olahraga Universitas Islam Malang Periode 2020). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(4).
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

- Katz, Daniel dan Robert L. Kahn. 1966. *Organizations and The System Concept*, California : Shafritz, Jay M dan J. Steven Ott. 1987. *Classics of Organization Theory*, Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Mas'ud, Fuad 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- Miftah, Thoha, 2011 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Romli. Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta : Grasindo.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Romli, M., & Sunaryo, H. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS PMII RAYON AL-FARABI KOMISARIAT UNISMA. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(1).
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. 2007. *Kiat dan Strategi Kampanye Public Relations*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada..
- Sulistiowati, D., Wahono, B., & Dianawati, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus ORDA Ikatan Mahasiswa Jombang UNISMA). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(11).
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung. Penerbit: Mandar Maju.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Siswanto, (2010), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sutikno, Sobry. (2014). Metode & Model – Model Pembelajaran. Lombok : Holistica.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung : penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung : penerbit Alfabeta..
- Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- Thoha, Miftah, 2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106- 115.
- Wijayanti, Herlina., Soni Agus Irwandi, dan Nurmala Ahmar. 2014. Pengaruh Manajemen Laba Riil Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan Arus Kas Operasi. Jurnal *Economia*, Volume 10, Nomor 1, April 2014.
- Wirakusuma, A., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Imaba Malang Raya. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(13).
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Wiryanto, 2005. Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.