



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGURUS PMII RAYON AL-FARABI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

HOFIFATUL MUSYARROFAH

NPM. 21901081429



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 responden dengan teknik yang digunakan dalam penelitian ini *proportionate random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus. Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel kepemimpinan transformasional serta komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pengurus.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of interpersonal communication, transformational leadership and organizational commitment on the performance of PMII Rayon Al-Farabi. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study amounted to 63 respondents with the technique used in this study proportionate random sampling. The results showed that the results of the F test of interpersonal communication, transformational leadership and organizational commitment simultaneously had a significant effect on performance. From the results of the t-test analysis, it is known that the interpersonal communication variable has a significant effect on performance and transformational leadership and organizational commitment variable has not significant effect on performance.

Keyword: interpersonal communication, transformational leadership, organizational commitment and performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa krisis global saat ini dunia dituntut untuk mampu beradaptasi, menyesuaikan dan turut menentukan langkah-langkah strategis yang dibutuhkan agar kiranya tidak tergerus oleh zaman serta senantiasa dapat menjadi solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi. Dalam persepsi yang lebih spesifik, kejadian ini tentunya juga terjadi pada sebuah instansi, perusahaan maupun organisasi yang sedang menargetkan sebuah tujuan bersama. Upaya-upaya yang bersifat adaptif, inovatif dan kreatif penting dikembangkan sebagai bentuk kepekaan terhadap perubahan yang terjadi dari masa ke masa. Oleh karena itu, setiap organisasi harus membuka diri, peka terhadap aspirasi, keinginan, tuntutan dan kebutuhan dari berbagai kelompok dengan siapa organisasi berinteraksi (Rusdinal, 2021). Begitupun yang seharusnya terjadi dalam sebuah organisasi kemahasiswaan.

Secara umum organisasi kemahasiswaan merupakan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi mereka sebagai pembelajar melalui berbagai proyek, aspirasi, atau ide-ide inovatif yang berkaitan dengan fungsi organisasi institusi pendidikan tinggi, serta tujuan pendidikan nasional yang bekerja secara organisatoris. Organisasi adalah tempat di mana orang dapat berkumpul untuk bekerja sama secara logis, metedis, terkendali dan dipandu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Christian et.al., 2020). Terdapat beberapa macam jenis organisasi lingkup kampus,

salah satunya adalah organisasi internal yang meliputi BEM, DPM, serta Himaprodi dan organisasi eksternal kampus yang meliputi PMII, HMI, IMM dan sebagainya.

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) merupakan organisasi luar kampus berideologikan *ahlusunnah wal jamaah* yang setiap waktunya senantiasa melakukan kaderisasi dan gerakan. PMII didirikan pada tanggal 17 April 1960 di Surabaya, dan telah beroperasi selama lebih dari 50 tahun dalam melakukan berbagai kegiatan kemahasiswaan dan tempat terbentuknya karakter serta pengembangan diri. Sebagai organisasi ekstra kampus, ia memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan skill dan kemampuan anggota yang sudah tergabung sesuai dalam bidangnya masing-masing. Berdasarkan keputusan peraturan organisasi dalam musyawarah nasional 2019 struktur kepengurusan PMII terbagi menjadi beberapa tingkatan kepengurusan dari pengurus besar (PB), pengurus koordinator cabang (PKC), pengurus cabang (PC), pengurus komisariat (PK) hingga pengurus rayon (PR) yang menaungi anggota dan kader PMII tingkat fakultas di masing-masing universitas. PMII Rayon Al-Farabi adalah bagian dari hirarki struktur organisasi PMII yang secara struktural paling awal, dan secara kultural merekrut mahasiswa yang latar belakang dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Sebagai organisasi *non profit* yang bersifat independent menjadikan organ di dalamnya dituntut untuk kreasi, inovasi yang kreatif agar mampu bertahan (*survive*) dari tantangan zaman sehingga manfaat dalam

berorganisasi mampu dirasakan sampai saat ini. PMII Rayon Al-Farabi setiap tahun berhasil merekrut banyak anggota sebagai regenerasi untuk melanjut estafet perjuangan nilai serta tujuan mulia, tentu dalam perjalannya sampai saat ini yang masih bertahan tidaklah dilakukan dengan praktis. Berbagai macam hambatan terjadi sebab salah satu faktor lemahnya kinerja pengurus terhadap sebuah institusi yang mengakibatkan menurunnya produktivitas PMII Rayon Al-Farabi sehingga target dan tujuan bersama tidaklah berjalan secara optimal.

Salah satu bentuk peningkatan produktivitas dan keberhasilan sebuah organisasi adalah dilihat dari bentuk kinerja yang ada. Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang telah ditugaskan kepadanya, kinerja adalah hasilnya (Mangkunegara 2013). Untuk meningkatkan tujuan organisasi, organisasi harus terus mencari cara yang efisien untuk meningkatkan kinerja. Dalam jangka waktu tertentu, berbagai jenis strategi dan pendekatan harus direncanakan. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi yang tepat. Sari (2018) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mendukung kinerja seseorang adalah faktor kepemimpinan transformasional dan komitmen. Sedangkan menurut Mamonto, et.al., (2016) komunikasi interpersonal sangatlah penting untuk meningkatkan keefektifan kinerja.

Sebagaimana yang disinggung dari beberapa pendapat sebelumnya, kinerja akan dipengaruhi oleh penerapan komunikasi interpersonal yang baik. Sebagaimana pendapat Gumay & Hermani (2018) semakin baik

komunikasi interpersonal yang terjadi maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang. Kurangnya komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan serta antar karyawan mengakibatkan minimnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat ditangkap, sehingga pertanyaan tentang waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas, dan kuantitasnya tidak terjawab. Untuk memenuhi tenggat waktu dan memperhatikan standar kualitas dan kuantitas hasil kerja, karyawan harus selalu aktif menanggapi, menerima, dan mencari informasi dan perintah terkait dengan standarisasi pekerjaan yang harus dilakukannya.

Selain komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam mempertahankan keefektifan kinerja sebuah organisasi. Daulay (2017) mengatakan bahwa organisasi dan pengikutnya mengalami perubahan besar di bawah pengaruh pemimpin transformasional. Intinya, kepemimpinan transformasional mendorong para pengikutnya untuk melampaui apa yang biasanya diharapkan dari mereka. Dengan kata lain, hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan diri pengikut, yang akan berdampak pada seberapa baik kinerja mereka. Pemimpin transformasional akan membujuk pengikut mereka untuk mengambil bagian dalam mencapai tujuan, menyelesaikan masalah, dan membuat keputusan (Ammaridho, 2021). Oleh karena itu dalam organisasi harus mengalami pembaharuan dan perubahan serta kepemimpinan transformasional dapat menciptakan kondisi peningkatan produktivitas.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi sikap kerja atau kinerja pegawai adalah faktor komitmen. Menurut Pane & Fatmawati (2017) komitmen organisasi yang tinggi akan menguntungkan pekerja dengan menumbuhkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik, dan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Ramadhan (2017) lebih jauh menyatakan karena komitmen organisasi mencerminkan sikap positif seseorang terhadap organisasi, maka dapat digunakan untuk memprediksi perilaku kerja. Seseorang termotivasi oleh sikap ini untuk bertindak positif, disiplin dalam bekerja, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan mencapai lebih banyak. Diharapkan dengan terus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, akan mampu memberikan kontribusi yang sukses dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma yang berlokasi di jalan Perum Joyo Grand Blok H No. 22, Merjosari, Lowokwaru Malang. Pengurus PMII Rayon Al-Farabi tiap periode mengalami peningkatan dari segi kuantitasnya. Oleh karena itu dilakukan observasi tahap awal untuk memperoleh informasi terbaru melalui metode wawancara kepada sedikitnya 5 pengurus PMII Rayon Al-Farabi periode 2021-20222 dan terlihat terdapat 3 permasalahan dari segi komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang dihadapi oleh PMII Rayon Al-Farabi.

Pertama, permasalahan komunikasi interpersonal antar pengurus baik dalam satu divisi maupun satu organisasi, baik secara vertikal maupun secara horizontal. Akibatnya beberapa informasi dari pimpinan atau koordinator divisi tidak tersampaikan secara menyeluruh kepada pengurus PMII Rayon Al-Farabi, sehingga beberapa program kerja tidak berjalan secara maksimal. Menurut Dania Erlianti (Ketua Divisi Pengkaderan Kopri) ketika sedang melaksanakan sebuah kegiatan seharusnya diinformasikan terkait konsep dan mekanisme terhadap semua pengurus, agar nantinya tidak ada kesalahpahaman yang mengakibatkan kegiatan tidak berjalan secara maksimal. Keterbukaan adalah indikator paling utama dalam berkomunikasi interpersonal (Devito 2015).

Kedua, berdasarkan kesimpulan beberapa pengurus masalah penerapan kepemimpinan transformasional juga kurang diterapkan. Beberapa individu merasa bahwa pimpinan organisasi kurang memperhatikan, memperlakukan pengurus dan melatih secara individu dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab sehingga sebagian pengurus tidak mengetahui secara jelas bagaimana *job description* sebagai pengurus. Hal ini juga dikemukakan oleh Firdaus (2017) indikator dari kepemimpinan transformasional adalah memberikan perhatian yang individual, yakni mendefinisikan bahwa pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan anggotanya.

Selain dari pada itu, komitmen dalam berorganisasi pada PMII Rayon Al-Farabi tergolong rendah, hal ini terbukti berdasarkan absensi

pengurus dalam kepengurusan periode 2020-2021 yang tidak hadir dalam melaksanakan program kerjanya, hingga berdasarkan hasil laporan pertanggungjawaban RTAR ke-XXXII yang dipertanggungjawabkan oleh ketua Rayon PMII Al-Farabi periode 2021 terbukti sebagian program kerja yang bahkan tidak dilakukan oleh manajemen selaku penanggung jawab. Hal ini mengindikasikan bahwa minimnya komitmen normatif yang berakibat tidak tersedianya seseorang dalam mempertahankan serta mempertanggungjawabkan dirinya sebagai seorang yang patuh terhadap organisasi (Busro 2018).

Dari permasalahan tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja pengurus dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi?

2. Bagaimana komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi?
3. Bagaimana kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi?
4. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kinerja pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi.

4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pengurus anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diajarkan dan dipahami selama menempuh di perguruan tinggi.

2. Peneliti selanjutnya

Penelitian yang telah dilakukan ini dapat berguna sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam konteks komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pengurus organisasi PMII Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA untuk memperbaiki komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi yang baik di dalam organisasinya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan secara rinci pada bab IV, maka penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara deskriptif kinerja pengurus PMII Rayon Al-Farabi menunjukkan kinerja dengan penilaian sangat baik, komunikasi interpersonal dengan penilaian sangat baik, kepemimpinan transformasional dengan penilaian baik dan komitmen organisasi dengan penilaian baik.
2. Komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.
3. Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.
4. Kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.
5. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi adanya responden yang menjawab pertanyaan tidak sesuai dengan kondisi dan situasi.
2. Penulis tidak dapat menelisik lebih dalam terkait fakta yang ada dengan baik sebab keberadaan pengurus yang dihimpit oleh program kerja organisasi dan waktu kuliah yang berdampingan, sehingga tidak menutup kemungkinan responden terburu-buru dalam melakukan pengisian kuesioner yang bagi mereka akan mengganggu terhadap pelaksanaan program kerja yang ada.

5.3 Saran

1. Bagi Organisasi
Ditinjau dari sisi komunikasi interpersonal, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi tentunya terdapat beberapa yang perlu dibenahi. Akan tetapi ditinjau dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan pengurus PMII Rayon Al-Farabi mampu meningkatkan kinerja dengan lebih memperhatikan kemampuan, keahlian, rancangan kerja serta motivasi kerja yang ada pada masing-masing individu pengurus. Selain daripada itu, faktor eksternal seperti halnya dukungan penuh dari institusi/organisasi juga perlu diperhatikan sebab kinerja

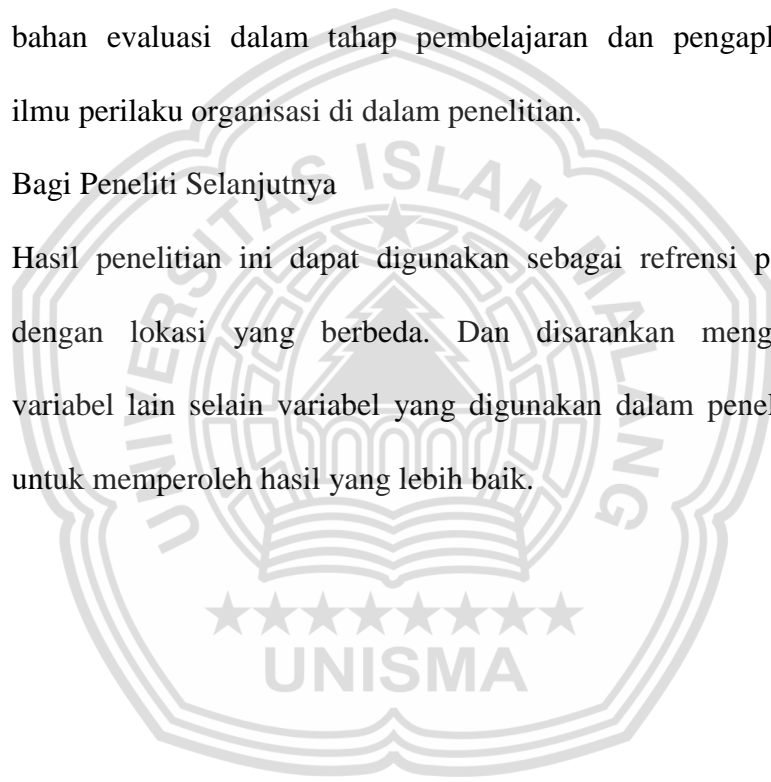
pengurus akan meningkat apabila ia telah mendapatkan kesejahteraan dan dukungan dari organisasi tempat ia mengabdikan.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti diharapkan mampu memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel lain di luar penelitian yang mampu mempengaruhi kinerja pengurus. Serta diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam tahap pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu perilaku organisasi di dalam penelitian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian dengan lokasi yang berbeda. Dan disarankan menggunakan variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Ammaridho, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT. Kutai Timber Indonesia) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang). *UMM Institutional Repository*.<http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/7685>
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Asrar (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi: *Pujia UNISMUH Makassar*.
<https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/17832>.
- Busro & Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Christian, M., Purwanto, E., & Wibowo, S. (2020). Technostress Creators on Teaching Performance of Private Universities in Jakarta During Covid-19 Pandemic. *Technology Reports of Kansai University*, 62(6), 2799-2809.
- Daulay, S. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sei Rampah) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara). *E-Journal Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.<http://repository.uinsu.ac.id/4008>.
- Devito & Joseph A. (2015). *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Diatmono, P. (2019). Influence Of Organizational Justice, Leadership Behavior, Trust Employee and Job Satisfaction To Organization Commitment Of Pt. Bram. *Business and Entrepreneurial Review*,
[https://www.researchgate.net/publication/17\(2\),105](https://www.researchgate.net/publication/17(2),105).
- Efendi, R. (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*,
[http://jurnal.umb.ac.id/index.php/eoedu/article/view/8821\(1\)](http://jurnal.umb.ac.id/index.php/eoedu/article/view/8821(1)).
- Firdaus, Z. (2017). Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi Sebagai Pemeditasi. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, [https://www.academia.edu/79818086/7\(1\),77-84](https://www.academia.edu/79818086/7(1),77-84).
- Gumay, S. A., & DS, A. H. (2018) Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management

Indonesia. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/20926>
Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 7(3), 37-47.

Handayani & Ririn (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

Itsain (2014). Komunikasi Interpersonal Antara Ketua Takmir dan Anggota Dalam Meningkatkan Kinerja Dakwah Di Masjid Al-Muhtadin Plumbon Banguntapan Bantul Diy. *Jurnal Ilmiah Program Studi Komunikasi* <http://digilib.uin-suka.ac.id>.

Igobula, A. S., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus PMII Rayon Al-Farabi Komisariat Unisma. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, [http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/42908\(13\)](http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/42908(13)).

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Vet, D., & Beek, V.D. (2013), Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, <https://ideas.repec.org/a/eme/ijppmp/v62y2012i1p6-28.html> 62, 6-28.

Larasati, (2021). Pengaruh Transformational Leadership, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, [https://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/7723\(1\),1-12](https://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/7723(1),1-12).

Levinson, Marwansyah. (2018). Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. UPAJIWA DEWANTARA: *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daulat Rakyat*, 2(1), 22-38.

Mamonto, W. F., Nelwan, O. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu). *Jurnal Emba*, [https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/153104\(4\),1249-1258](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/153104(4),1249-1258).

Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*,

[https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2816_5\(2\)_120-129](https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2816_5(2)_120-129).

Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Maulana, A. I., Wahono, B., & Khalikussabir, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengurus (Studi Kasus PMII Rayon Al-Farabi). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(11).
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/18143/13774>.

Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://www.neliti.com/id/publications/86855/>.

Nurfatimah (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pada Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam Di Indonesia *Jurnal Ilmiah Program Studi Ekonomi* Vol. 6 No. 1.
<https://www.researchgate.net/publication/325106965>

Nurjaman, K., Marta, M. S., Eliyana, A., Kurniasari, D., & Kurniasari, D. (2019). Proactive Work Behavior and Innovative Work Behavior: Moderating Effect of Job Characteristics. *Humanities & Social Sciences Reviews, Journal of Universitas Airlangga*
[https://scholar.unair.ac.id/en/publications/7\(6\)_373-379](https://scholar.unair.ac.id/en/publications/7(6)_373-379).

Pane, S. G., & Fatmawati, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*
[https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/325_2\(3\)](https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/325_2(3)).

Pio, R. J., & Tampi, J. R. A. (2017). Article information : The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life , Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (Study On Nursing Staff Of Private Hospital In North Sulawesi). *International Journal Of Law and Management*, [https://www.semanticscholar.org/paper/Tampi/3\(1\)](https://www.semanticscholar.org/paper/Tampi/3(1)).

Putra, P. D. P., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E- Jurnal Manajemen Unud*, [https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/315196\(9\)_4800-4828](https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/315196(9)_4800-4828).

Putri, F. A., & Muhdiyanto, M. (2018). October, The Role Of Transformational Leadership And Commitment Organizational On Organizational

- Citizenship Behavior: Psychological Empowerment As A Moderation Variable (Empirical Study On Private Hospitals In The City Of Magelang. In *UMMagelang Conference Series. Unimma Journal*. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/3640> (pp. 348-371).
- Ramdan, A. N. (2017). Pengaruh Perubahan Tarif, Metode Perhitungan dan Modernisasi Sistem Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM Dengan Keadilan Pajak Sebagai Variabel Moderasi Pada UMKM Di Kota Makassar. Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar, *Rumah Jurnal UIN Alauddin*. [http://reposituri.uin-alauddin.ac.id/7477/1/ANDI_53\(9\),1689-1699](http://reposituri.uin-alauddin.ac.id/7477/1/ANDI_53(9),1689-1699).
- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, <https://www.researchgate.net/publication/335105790> 2(3).
- Rorimpanday, Lidya. (2013). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3443>.
- Rosyida, U. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Musyrif/Ah Pusat Ma'had Al-Jami'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). *E-Journal UIN Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/36425>.
- Rusdinal, R., Afriansyah, H. (2021). *Dasar-Dasar Pengembangan Organisasi. Rajawali Pers*. <http://repository.unp.ac.id/36985/1/Desyandri>.
- Sari (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *Jurnal Ekonomi Bisnis (JEB)*, 64(1). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2722>.
- Siregar, Syofian. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siyoto, Sandu & Sodik A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

- Srivastava, S., & Pathak, D. (2016). Investigating The Mediating Effect of Psychological Empowerment on Quality of Work Life-Organisational Commitment Relationship: A Study On Indian IT Sector Managers. *International Journal of Management Development*, 1(3), 196-214. <https://www.researchgate.net/publication/301887055>.
- Sumanjaya, P. (2018). Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sekretaris Perusahaanpt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). *E-Journal Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*. <https://repository.uin-suska.ac.id/15381>.
- Sunyoto, Danang (2015). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Center For Academic, Publishing Service.
- Sutrisno (2018). *Budaya Organisasi*. Edisi ke-4. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group.
- Suwatno, S., (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 246-253. <http://eprints.unm.ac.id/14754>

