



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS**

(Studi Pada HMJ-M FEB UNISMA Periode 2023-2024)

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Yeni Irawati

NMP : 22001081029



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

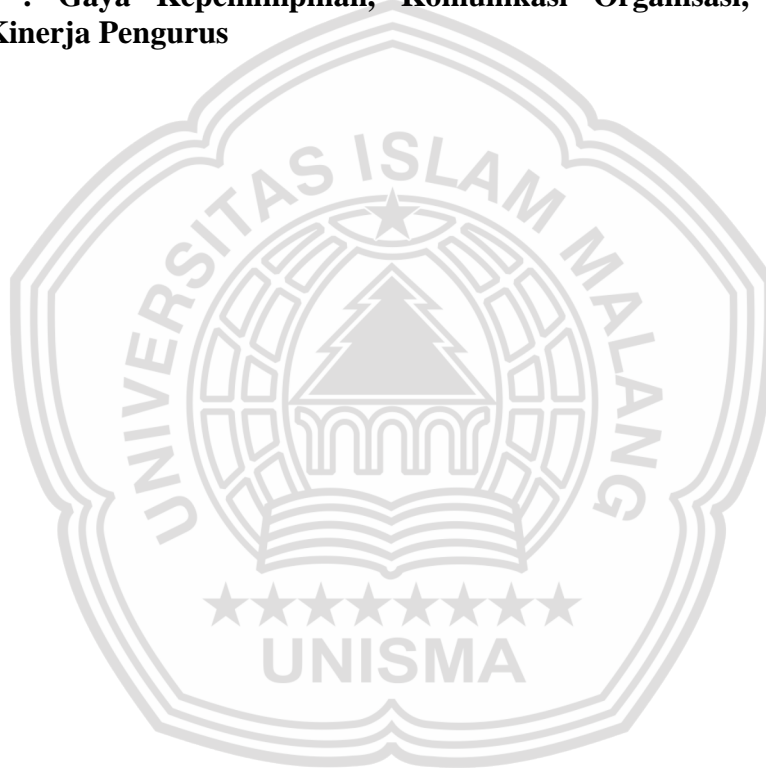
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2024

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus studi pada HMJ-M FEB UNISMA priode 2023-2024. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *sampling* jenuh terhadap 103 pengurus HMJ-M FEB UNISMA priode 2023-2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus HMJ-M FEB UNISMA priode 2023-2024 2) secara parsial gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus HMJ-M FEB UNISMA. Sedangkan Budaya organisasi berpengaruh Positif tidak signifikan terhadap kinerja pengurus HMJ-M FEB UNISMA priode 2023.204

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pengurus



Abstraction

This research aims to determine the influence of leadership style, organizational communication and organizational culture on the performance of study administrators at HMJ-M FEB UNISMA for the 2023-2024 period . Determining the sample in the research used a saturated sampling technique for 103 HMJ-M FEB UNISMA administrators for the 2023-2024 period . The research results show that 1) leadership style, organizational communication and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of HMJ-M FEB UNISMA administrators for the 2023-2024 period 2) partially leadership style and organizational communication have a positive and significant influence on the performance of HMJ-M FEB administrators UNISMA. Meanwhile, organizational culture has a positive and insignificant effect on the performance of HMJ-M FEB UNISMA administrators for the period 2023.2024

Keywords : Leadership Style, Organizational Communication, Organizational Culture, Management, Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama dan dalam suatu organisasi tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi sebagai arah gerak serta tujuan untuk berjalanya organisasi. Visi tersebut bisa tercapai apabila kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya dapat bekerja sama dengan baik dan berperan aktif di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang mampu menjadi penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia ilmu dan seni yang mengatur hubungan peran tenaga kerja agar *efektif* dan *efesien* membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat. Apalagi dalam organisasi non-profit komitmen sumber daya manusia merupakan elemen yang paling fundamental. Karena kunci kesuksesan organisasi adalah sumber daya manusia yaitu sebagai agen perubahan terus menerus. Sumber daya manusia itu sendiri yang mampu mengoperasikan dan mengendalikan sehingga kinerja menjadi tolak ukur dari sukses atau tidaknya organisasi.

Pencapaian kinerja tidak hanya berbicara keuntungan secara material, apalagi organisasi yang secara tidak terlalu berorientasi pada *profit oriented*. Perlu ada upaya lebih bagi organisasi dalam mengevaluasi kerja maupun melakukan penilaian kinerja terhadap pengurusnya. Menurut Suntoro

(2015:212) kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang maupun kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pentingnya kinerja yang harus dipahami. Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi yang kuat akan membentuk identitas perusahaan atau organisasi dengan keunggulan yang kompetitif. Menurut Hari (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Pola asumsi dasar tersebut bukan hanya diajarkan kepada anggota saja melainkan kepada seorang pemimpin, karena asumsi dasar juga harus ditanamkan seseorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pengurus organisasi.

Menurut Hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahannya

untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dalam suatu organisasi dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang memuaskan bawahan dalam bekerja sehingga diperoleh bawahan yang tidak hanya mampu bekerja saja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi. Dan seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau berkolaborasi dan bekerja secara progresif untuk mencapai visi organisasi. Pimpinan dan pengurus dapat berkolaborasi dan bekerja sama yang baik, jika sumber daya manusia di dalamnya dapat melakukan komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:36) komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun tidak dikenal sama sekali. Organisasi adalah suatu unit sosial yang berkumpul untuk produksi, dibentuk oleh individu yang memiliki berbagai pandangan dan pengetahuan untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi organisasi merupakan proses aliran komunikasi antara pengirim dan penerima yang di dalam terdapat sebuah pesan organisasi baik kelompok formal ataupun informal dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja pengurus perlu gaya kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang baik dan budaya yang ada dalam himaprodi sendiri.

Himaprodi Manajemen merupakan bagian dari unit aktivitas mahasiswa yang berada dalam naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Himaprodi sendiri adalah organisasi *non profit*

oriented, tentu memiliki tantangan tersendiri bagi pemimpin dan pengurus agar terus berkomitmen dalam melaksanakan program kerja. Himaprodi manajemen sendiri memiliki jumlah pengurus sebanyak 103 mahasiswa, sehingga tidak mudah untuk mengatur sumber daya manusia yang memiliki karakter, keinginan, pola pikir, dan skill yang variatif dan berbeda beda. Sehingga menjadi modal penting untuk pengurus dan pemimpin organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang ideal, komunikasi yang baik dan budaya yang kuat agar setiap individu memiliki kontribusi nyata dan kinerja yang bagus.

Pengurus Himaprodi Manajemen periode 2023-2024 adalah objek dari penelitian Himaprodi Manajemen ini adalah bagian dari hirari stuktur organisasi himaprodi yang secara stuktural berada dilingkup basis pengurusnya dari mahasiswa manajemen yang latar belakang dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Menjadi pengurus dan pemimpin dalam organisasi tidak mudah karena sejak awal sudah dibaiat untuk berkomitmen dan bertanggung jawab dalam melaksanakan program kerja dengan tujuan mengembangkan kapasitas dan bakat pengurus.

Semua organisasi pasti memiliki berbagai masalah termasuk di dalam himaprodi manajemen sendiri. Dalam proses berjalanya organisasi Himaprodi Manajemen tersebut dinamika dan masalah yang dapat mempengaruhi pada kinerja pengurus. Pada awal priode ada beberapa permasalahan dalam kepengurusan sehingga adanya penurunan dalam kinerja pengurus saat melaksanakan kegiatan, karena masih awal priode permasalahan-permasalahan tersebut muncul karena gaya kepemimpinan yang baru yang

belum bisa di terima diterima dalam kepengurusan HMJ-M dan juga permasalahan komunikasi antar ketua dengan pengurus, serta pengurus dengan pengurus lainnya, komunikasi yang ada masih belum stabil, dan juga adanya pergeseran pengurus dan masuknya pengurus baru dalam HMJ-M budaya organisasi yang sudah ada di hmj-m memerlukan adaptasi terhadap pengurus HMJ-M. Penurunan yang terjadi dalam HMJ-M pada awal periode dalam bentuk menurunnya program kerja yang dijalankan oleh HMJ-M sendiri. Oleh karena itu instrumen penopang untuk membenahi pada kinerja pengurus antara lain adalah meningkatkan gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi. Hal inilah yang mendasari penelitian di organisasi ini.

Dari permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS (Studi Pada HMJM FEB UNISMA Periode 2023-2024)”.

1.2 Rumus Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024?
3. Bagaimana komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024?

4. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus Himaprodi Manajemen FEB UNISMA periode 2023-2024?

1.3 Tujuan dan Manfaat Peneliti

1.3.1 Tujuan Peneliti

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pengurus Himaprodi manajemen FEB UNISMA Periode 2023-2024.

1.3.2 Manfaat Peneliti

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembelajaran dan ilmu pengetahuan dan menambah referensi serta informasi untuk peneliti dan pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk pengurus selanjutnya dan dapat dijadikan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus. Serta menjadi pertimbangan untuk pengurus selanjutnya agar bisa memperbaiki gaya kepemimpinan komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pengurus.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi erhadap kinerja pengurus dengan objek penelitian yaitu Pengurus Himaprodi Manajemen FEB UNISMA priode 2023-2024, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pengurus.
- b. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengurus.
- c. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pengurus.
- d. Terdapat tidak berpengaruh positif signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pengurus.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu. Penelitian ini hanya menganalisis variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi sebagai faktor penentu kinerja perngurus, sehingga masih ada variabel-variabel lain yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa angket/kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam karena keterbatasan peneliti, sehingga data yang didapatkan pada kuesioner hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat. Untuk itu saya sebagai peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan penelitian ini.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait variabel gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pengurus. Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

a. Bagi Pengurus Himaprodi Manajemen FEB UNISMA

Pengurus Himaprodi Manajemen untuk memperhatikan secara seksama pentingnya beberapa faktor tersebut. 1. Seperti meningkatkan dalam menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga pengurus HMJ-M dalam menyelesaikan tugas bisa tetili, 2. pemimpin selanjutnya dapat medelegasikan anggota atau pengurusnya sesuai dengan keahlian anggotanya, 3. meningkatkan untuk memberi informasi yang lengkap, 4. meningkatan untuk mendorong anggota HMJ-M dalam Mencapai tujuan organisasi. Dan faktor yang terdapat dalam penelitian ini harus ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen FEB UNISMA.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Meningkatkan variabel yang diteliti karena kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh variabel yang di telititi, agar lebih menggambarkan

kondisi yang menimbulkan kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen
FEB UNISMA.



DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Ardiana, L. R., Hariadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi Diperusahaan Daerah Bpr Daerah Pati. Universitas Negeri Semarang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 2(1), 3-4. (diakses 1 September 2020)
- Abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17-26.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, II(1), 10.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bahri, Moh Saiful. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja. Surabaya: *Jakad Publishing*.
- Bara, A., Affandi, F., Farid, A. S., & Marzuki, D. I. (2021). The Effectiveness of Advertising Marketing in Print Media during the Covid 19 Pandemic in the Mandailing Natal Region. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Vol*, 4(1), 879-886.
- C. N., Farida, E., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(25).
- Clensia, et all. (2022). Pengaruh Kepemimpinan , Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 672-679.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Dzulkifli, M. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (ke 1). Jakarta: *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas.
- Erwhani, I., & Asmara, U. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Sekolah

- Tinggi Ilmu Kesehatan Kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 3(12).
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., Akhmad, I., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2022). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 52-63.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozal, N., Trang, I., & Pandowo, M. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1413-1422.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jamaluddin, K. A., Salamon, H., Kilan, A., Nor Muhamad, N. H., & Zulkifli, A. H. (2021). Kesan corak dan jenis komunikasi terhadap keestiman suami isteri: kajian kes di kawasan Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) *Majlis Bandaraya Johor Baharu. Idealogy Journal*, 6(1), 5-15.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 115-134.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kamal, M. M., Wahono, B., & Khalikussabir, K. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Himaprodi Manajemen (Studi kasus Himaprodi Manajemen FEB Universitas Islam Malang Periode 2002). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Mangkunegara (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Nirmayani, N., Razak, A., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2022). Pengaruh Gaya kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja ASN Pada Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian ketenagakerjaan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 227-241.

- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.
- Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(17).
- Rasam, F., Sari, A. I. C., & Karlina, E. (2019). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Jakarta Selatan. *Research and Development Journal of Education*, 6(1), 41-52.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1).
- Rismawati, Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Santoso, A. J. F., & Purnamasari, I. (2020). Perbandingan Latihan Push Up Dengan Dips Terhadap Power Otot Lengan Atlet Taekwondo. *Journal Sport and Physical Education*, 1(1), 22-27.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Refika
- Siagian, S.P. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 28-37.
- Sulistiowati, D., Wahono, B., & Dianawati, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada ORDA Ikatan Mahasiswa Jombang UNISMA). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(11).
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Zubaidi, N., Cahyono, D., & Maharani, A. (2019). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan. *International Journal of Social Science and Business*, 3(2), 68-76.