

# Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Pariaman

ARIE SURYA DIRGANTARA<sup>1</sup>; ANNE PUTRI<sup>2\*</sup>

Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukit Tinggi  
Jl. Veteran, Puhun Tembok, Kec. Mandiangin Koto Selayan, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26124  
E-mail : anne\_kop10@yahoo.com

Submit: 25 Juni 2022

Review: 10 Juli 2022

Publish: 26 Juli 2022

\*) Korespondensi

**Abstract:** This study aims to see the effect of (1) competence on the performance of dprd members in pariaman city. (2) communication on the performance of dprd members in pariaman city. (3) organizational commitment to the performance of members of the dprd kota pariaman. (4) organizational climate on the performance of members of the dprd kota pariaman. (5) competence, communication, organizational commitment and organizational climate together on the performance of members of the dprd kota pariaman. The population in this study were all members of the dprd kota pariaman as many as 40 people. Technique determining the number of samples taken as respondents with the technique in this sampling using the total sampling technique (whole sample). Total sampling is a sampling technique where the number of samples is the same as the population. The results of this study indicate that (1) competence has a positive influence on the performance of members of the dprd kota pariaman. (2) communication has a positive influence on the performance of dprd members in pariaman city. (3) organizational commitment has a positive influence on the performance of members of the dprd kota pariaman. (4) organizational climate has a positive influence on the performance of members of the dprd kota pariaman. (5) competence, communication, organizational commitment and organizational climate together have a significant effect on the performance of members of the dprd kota pariaman.

**Keywords:** *Competence, Communication, Organizational Commitment, Organizational Climate*

Kedudukan sumber daya manusia sebagai sumber daya organisasi menduduki tempat yang strategis dan sering disebut sebagai sumber daya organisasi yang paling utama, sebab sumber daya manusialah yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Salah satu instansi yang memperhatikan kinerja anggotanya adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pariaman. DPRD mempunyai fungsi a) Legislasi, berkaitan dengan pembentukan peraturan daerah, b) Anggaran, Kewenangan dalam hal anggaran daerah (APBD), c) Pengawasan, Kewenangan mengontrol pelaksanaan perda dan peraturan lainnya serta kebijakan pemerintah daerah. Untuk mencapai fungsi itu, setiap anggota DPRD Kota Pariaman dituntut mempunyai kinerja yang baik dan maksimal.

Berdasarkan data capaian kinerja dari program/kegiatan yang dilaksanakan oleh Anggota DPRD Kota Pariaman periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2020. Berdasarkan data didapat bahwa kinerja anggota DPRD Provinsi Kota Pariaman dari tahun 2019 sampai 2020 mengalami penurunan. Secara rata-rata kinerja anggota DPRD tersebut pada tahun 2020 mencapai 79 % turun dari tahun sebelumnya yang mencapai 82 %. Untuk melihat kinerja anggota DPRD Kota Pariaman ini, peneliti mencoba melakukan survei awal secara acak terhadap 35 orang anggota DPRD Kota Pariaman. Hasil survei awal ini dilakukan ini menunjukkan bahwa rendahnya kinerja anggota DPRD Kota Pariaman. Ini terlihat dari adanya anggota DPRD Kota Pariaman yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 26 orang (74 persen), anggota

DPRD bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sebanyak 17 orang (49 persen), anggota DPRD yang absensi, kecuali dalam kondisi tertentu sebanyak 27 orang (77 persen), anggota yang tidak memiliki inisiatif saat jam kerja kosong sebanyak 25 orang (72 persen), dan anggota DPRD yang mengeluhkan akan sarana dan prasarana yang kurang memadai dalam melaksanakan tugas sebanyak 28 orang (80 persen). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada kinerja yang diduga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi.

### **Kinerja**

Mangkunegara, (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menurut Rivai, (2019) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut Spencer, (2015) adalah sejumlah karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi. Menurut Abdullah, (2014) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada di belakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan peranannya dengan baik. Sedangkan menurut Wibowo, (2017) bahwa kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

### **Komunikasi**

Komunikasi dan kinerja pegawai menurut Sudarmanto, (2011) bahwa

komunikasi yang kondusif antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya, dan antara sesama karyawan menjadi keniscayaan bagi penciptaan semangat kerja di dalam kelompok. Kemudian Mangkunegara, (2011) memberi pernyataan bahwa pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan. Proses komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan, antara top manajemen dengan tenaga kerja/karyawan. Kemampuan berkomunikasi secara horizontal dan vertikal dengan baik akan memberikan dampak kepada performa kerja karyawan yang baik pula.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Robbins, (2018) sedangkan Kreitner, (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Pengertian komitmen organisasi menurut Coper, (2010) adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka.

### **Iklim Organisasi**

Saefullah, (2020) berpendapat iklim organisasi ditentukan oleh organisasi dan psikologis karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prawirosentono, (2018) pada perusahaan farmasi menyatakan iklim organisasi merupakan suatu bentuk kondisi yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh terhadap perkembangan organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas

lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku mereka.

## METODE

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian mempunyai peran sentral dan menentukan (Muri A., 2015). Populasi adalah keseluruhan dari objek kajian yang memberikan gambaran yang tepat terhadap penelitian. Menurut Sumadi, (2014), populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki sifat atau karakteristiknya sama. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota DPRD Kota Pariaman yang berjumlah 40 orang.

Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi, sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri A., 2015).

Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh Anggota DPRD Kota Pariaman yang berjumlah 40 (empat puluh) orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono, (2013), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Teknik analisis data yang diperoleh dari berbagai instrumen dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis data digunakan untuk melihat apakah ada hubungan kompetensi, komunikasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Analisis yang dilakukan yakni analisis validitas, reliabilitas instrumen, analisis deskriptif, uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, selanjutnya uji hipotesis dilakukan uji regresi linear berganda.

## HASIL

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan nilai sig dengan  $\alpha = 0,05$ . Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 1 Persamaan Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.766	6.025		6.932	.000
Kompetensi	.177	.039	.051	4.455	.000
Komunikasi	.231	.065	.169	3.541	.002
Komitmen Organisasi	.151	.035	.142	4.287	.000
Iklim Organisasi	.654	.094	.641	6.939	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:  

$$Y = 41.766 + 0.177 (X_1) + 0.231 (X_2) + 0.151 (X_3) + 0.654 (X_4)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 41.766 yang berarti bahwa jika kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi dan iklim organisasi adalah nol, maka nilai variabel kinerja berada pada 41.766. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi dan iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja anggota DPRD Kota Pariaman .
- Nilai koefisien regresi kompetensi bernilai positif 0.177. Hal ini berarti jika kompetensi kerja naik satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0.177 satuan.
- Nilai koefisien regresi komunikasi bernilai positif yaitu 0.231. Hal ini berarti bahwa jika komunikasi naik satu satuan akan mengakibatkan

- peningkatan kinerja anggota DPRD Kota Pariaman sebesar 0.231 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif yaitu 0.151. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasi naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja Anggota DPRD Kota Pariaman sebesar 0.151 satuan.
  - e. Nilai koefisien regresi iklim organisasi bernilai positif yaitu 0.654. Hal ini berarti bahwa jika iklim organisasi naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja anggota DPRD Kota Pariaman sebesar 0.654 satuan.

### Uji Koefisien Regresi (Uji t)

#### Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota DPRD Kota Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kompetensi sebesar  $0,000 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kompetensi terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman.

#### Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota DPRD Kota Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel Komunikasi sebesar  $0,002 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara komunikasi terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman.

#### Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel

komitmen organisasi sebesar  $0,000 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman.

#### Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel iklim organisasi sebesar  $0,000 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara iklim organisasi terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman .

#### Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima yang diajukan, bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi dan iklim organisasi sebesar  $0,000 <$  0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.930	3	8.310	3.576	.000 <sup>a</sup>
Residual	427.070	89	5.272		
Total	452.000	92			
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

### Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 3 Hasil Uji *R Square*

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 <sup>a</sup>	.697	.641	2.29619
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2022)

Berdasarkan hasil analisis Adjusted R square adalah 0,641 hal ini berarti 64,1% kinerja anggota DPRD Kota Pariaman dipengaruhi oleh variabel independen kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi dan iklim organisasi. Sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hubungan antar kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali sebagaimana tampak dari hubungan sebab akibat (*causally related*). Kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, serta kompetensi yang terdiri dari motif (*motive*), sifat (*traits*), konsep diri (*self concept*), keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*). Menurut Spencer, (2015) adalah sejumlah karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi. Sedangkan

menurut Wibowo, (2017) bahwa kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Komunikasi dan Kinerja pegawai menurut Wahyudi, (2014) bahwa Iklim komunikasi yang kondusif antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya, dan antara sesama karyawan menjadi keniscayaan bagi penciptaan semangat kerja di dalam kelompok. Kemudian Mangkunegara, (2011) memberi pernyataan bahwa pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan. Proses komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan, antara top manajemen dengan tenaga kerja/karyawan. Kemampuan berkomunikasi secara horizontal dan vertikal dengan baik akan memberikan dampak kepada performa kerja karyawan yang baik pula.

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan, (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins, 2018). Kreitner, (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer



disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi

### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja**

Salah satu aspek memanfaatkan karyawan ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada karyawan, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan karyawan yang memberi manfaat kepada perusahaan. Ini juga berarti bahwa setiap karyawan yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Berdasarkan penjelasan diatas, terlihat pula bahwa tanpa mengabaikan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi *performance* atau unjuk kerja seseorang, motivasi merupakan satu hal yang sangat penting. Dikaitkan dengan *performance* secara khusus, Dukungan organisasi bisa berupa situasi yang mendukung dengan berbagai sistem keorganisasian yang diciptakan, ketersediaan peralatan, dan lain-lain.

### **Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja**

Mangkunegara, (2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sementara menurut Dessler, (2019) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai

sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2019), menyatakan bahwa *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017)

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman. Hal ini berarti bahwa kinerja anggota DPRD Kota Pariaman akan meningkat jika kompetensi anggota DPRD Kota Pariaman juga meningkat.
2. Komunikasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman. Hal ini berarti bahwa kinerja anggota DPRD Kota Pariaman akan meningkat jika komunikasi semakin baik. Semakin jelek komunikasi anggota maka akan menurunkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya dalam instansi.
3. Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman. Hal ini berarti bahwa kinerja anggota DPRD Kota Pariaman akan meningkat jika komitmen organisasi semakin baik.
4. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman. Hal ini berarti bahwa kinerja anggota DPRD Kota Pariaman akan meningkat jika iklim organisasi semakin kondusif.
5. Kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja anggota DPRD Kota Pariaman. Dengan angka Uji F ANOVA 0.000. Dengan demikian kinerja anggota DPRD Kota Pariaman dipengaruhi variabel independen kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi dan iklim organisasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Brent, D. R. dan L. P. S. (2013). *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Coper, L. (2010). *Behavioral Organization*. Pub. Inc.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Effendy, O. U. (2018). *Dinamika Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert., and Angelo, K. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Muri, Y. (2015). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Prawirosentono, S. (2018). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Universitas Gajah Mada.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*. Prenhallindo.
- Saefullah, K. (2020). *Pengantar Manajemen*. Prenada Media.
- Sedarmayanti. (2019). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Sihombing, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.
- Spencer, L. M. and S. M. S. (2015). *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sumadi, S. (2014). *Metodologi Penelitian, Cetakan Ke-25*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyudi, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.