

Strategi Mendorong Kinerja Pegawai dengan Meningkatkan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi

Conchita Valentina Latupapua
Jurusan Manajemen FEB Universitas Pattimura
connycvl.mgtup@gmail.com



LPPM STIA Said Perintah

Volume 1, No. 2, September 2020

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>

Abstract

Interpersonal communication is a communication process that occurs between two or more people and occurs in direct reciprocity. Meanwhile, Organizational Commitment is the degree to which employees want to continue to actively participate in the organization. The purpose of this study was to determine all the effects of Interpersonal Communication and Organizational Commitment. This study explains the relationship between variables partially with the sampling method with the census method of 37 employees of the Maluku Province Agricultural and Animal Protection Center. The analysis method used is multiple linear regression analysis. From the results of this test, the influence of Interpersonal Communication (X1) and Organizational Commitment (X2) is obtained. The dependent variable is Employee Performance (Y). The results of this study indicate that the more both employees build and improve interpersonal communication and Organizational Commitment will improve employee performance.

Keywords : Interpersonal Communication, Organizational Commitment, Employee Performance

Pendahuluan

Pemerintah sebagai agen publik telah menetapkan Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan sebagai salah satu institusi yang menyediakan perlindungan tanaman pangan yang merupakan salah satu sistem pendukung kinerja Direktorat Jenderal Pangan dalam program peningkatan produksi untuk mencapai swasembada pangan dan swasembada yang berkelanjutan, karena kegiatan perlindungan terhadap tanaman pangan mempunyai tujuan dan tugas serta fungsi pengamanan produksi dari serangan Organisme Pengganggu Tumbuhan (OPT) dan Dampak Perubahan Iklim. Keberadaan OPT di

lapangan dan kondisi iklim harus selalu dipantau dan dilaporkan untuk mengambil kebijakan sehingga hasil dampak yang merugikan dapat di hindari.

Secara umum terdapat beberapa masalah mendasar yang di hadapi BP3 Maluku dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, yaitu; a) cakupan atau jangkauan pelayanan program pengamanan produksi dari OPT dan DPI masih sangat terbatas; b) kegiatan bantuan bagi petani masih belum terpadu; c) kapasitas sumber daya manusia dalam hal substansi teknis dan praktis masih terbatas; d) koordinasi dan komunikasi pada berbagai sektor dan level masih belum optimal.

Selain itu terdapat beberapa kelemahan yang terkait dengan sumber daya manusia pada BP3 Maluku, yaitu; a) masih minimnya koordinasi dan komunikasi yang baik antar pegawai bahkan antar bidang terkait dengan tugas-tugas penyuluh ; b) belum efektifnya sistem dan mekanisme koordinasi antar bidang maupun unit pelaksana teknis. Hal tersebut menyebabkan BP3 Maluku kurang dapat secara optimal menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik akibat dari kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai sehingga mengganggu proses pekerjaan. Secara implisit permasalahan sumberdaya manusia pada BP3 Maluku dapat di identifikasi adalah kurangnya komunikasi dalam organisasi yang dibangun dalam mendukung tugas-tugas pegawai, selain itu pula kurangnya komitmen dari pegawai terhadap organisasi dan kinerja pegawai yang masih belum sepenuhnya dapat merealisasikan tujuan dari organisasi.

Fenomena yang terjadi tersebut disebabkan kemampuan komunikasi interpersonal dari sebagian besar pegawai masih rendah padahal dibandingkan faktor internal lainnya, komunikasi interpersonal merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Seperti yang terungkap dalam studi yang dilakukan JTTC (2009) bahwa faktor komunikasi interpersonal memberi kontribusi sekitar 30% terhadap kegagalan menjalankan organisasi, karena itu sekali lagi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan interpersonal agar kinerja pegawai semakin membaik, sehingga penyampaian visi dan eksekusi misi menjadi lebih optimal.

Komitmen organisasi adalah komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbin & Judge, 2015). Kreitner dan Kinicki, (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana

seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Porter et al dalam Miner J. B, (1992) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini ditandai dengan tiga hal, yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Fenomena lainnya seperti kurangnya komitmen yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas, hal dapat dilihat dari sikap pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga membuat target-target yang telah ditetapkan tidak maksimal. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menimbulkan menurunnya kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah unsur penting yang merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik buruknya kinerja pegawai akan berimbas pada perusahaan yang dijalankan. BP3 Maluku merupakan lembaga yang memberikan perlindungan terhadap tanaman pangan. Berdasarkan pengamatan kinerja BP3 Maluku mengalami penurunan yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang menurun karna kurangnya kecakapan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyampaikan informasi, dan kurangnya komitmen dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian fenomena dan realita di atas maka penulis memutuskan untuk melakukan kajian dengan topik komunikasi interpersonal, komitmen organisasional dan kinerja pegawai dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku.

Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesa Penelitian

Menurut Cangara, (2010) komunikasi Interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Sedangkan definisi umum komunikasi interpersonal menurut AS Enjang, (2009) adalah komunikasi antar

orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal.

Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut (Davis, 1995). Luthans (2006) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap ketertarikan yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi sebagai keseluruhan yang didalamnya (Conchita V. Latupapua, Novalien C. Lewaherilla & Agusthina Risambessy, 2020) terkandung kepercayaan sebagai hasil dari suatu reaksi hubungan sosial yang menyenangkan.

Karyawan ingin tetap di dalam organisasi.. Dalam Allen, N.J., dan Meyer, (1990) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu *continuance*, *affective*, dan *normative*. *Continuance commitment* adalah keinginan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain (Greenberg, 2000). Pendapat lainnya seperti yang dikutip dari Schultz, D & Schultz, (1998) bahwa;

Karyawan terikat dengan organisasi hanya karena faktor seperti rencana pensiun dan senioritas, yang tidak dapat berlanjut apabila berhenti bekerja. Karyawan tidak memiliki identifikasi pribadi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Hasibuan, (2008) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkuprawira, S., (2007) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Mangkunegara, (2000);

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini indikator komunikasi interpersonal dirujuk Kumar (dalam Wiryanto, 2005) yaitu: Keterbukaan (*openness*), yaitu kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal; Empati

(*empathy*), yaitu merasakan apa yang di rasakan orang lain; Dukungan (*supportiveness*), yaitu situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif. Rasa positif (*positiveness*), seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif; Kesetaraan atau kesamaan (*equality*), yaitu pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Indikator komitmen organisasi yang menjadi rujukan dalam penelitian ini adalah berdasarkan indikator Allen, N.J., dan Meyer, (1990) yang sudah teruji yakni: *Affective commitment* (komitmen afektif), *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), *Normative commitment* (komitmen normatif). Selanjutnya untuk indikator kinerja berdasarkan rujukan Tsui, Anne S, Jonne L, Pearce, dan Lyman W. Potter, 1997, dalam (Fuad Mas'ud, (2004) ada enam indikator dalam mengukur kinerja, yaitu: kuantitas yang melebihi rata-rata, kualitas yang lebih baik dari karyawan lain, standar karyawan yang melebihi standar resmi organisasi, pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, kreatifitas karyawan dalam melakukan pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi interpersonal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang penyampaian pesannya dilakukan secara tatap muka oleh satu orang dan pesan tersebut diterima oleh orang lain. Dalam penelitian Gustyawan, Reindi Yuliani Putri Rachma Y, (2015) hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian ini ialah komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Usman, (2013) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang artinya bahwa berarti semakin baik komunikasi interpersonal maka akan meningkatkan kinerja pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Penelitian Ridwan, Wawan, Hardhienata, Soewarto & Entang, (2016) juga mengungkapkan adanya pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan.

H₁ ; Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dalam penelitian Nydia, (2012) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komponen komitmen normatif merupakan komponen komitmen organisasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Lukman N.S, (2015) lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut dan komitmen organisasional merupakan variabel yang paling dominan. Adapun penelitian yang dilakukan Indriyanto, (2013) menyatakan bahwa bahwa ada pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Verawati, Y. & Utomo, (2011), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

H₂ ; Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif kausal yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara dengan skala pengukuran variabelnya adalah skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Balai Proteksi Pertanian Dan Peternakan Provinsi Maluku. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan menggunakan semua pegawai Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku sebagai sampel yang berjumlah 37 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjelaskan data yang diperoleh dari hasil penelitian terdiri dari analisis kuantitatif yang dimulai dengan melakukan uji instrument penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda (koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t).

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis data penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	13,117
Komunikasi Interpersonal	0.416
Komitmen Organisasi	0.219

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut;

$$Y = 13.117 + 0.416X_1 + 0.219X_2 + e$$

- Konstanta (α) sebesar 13.117 yang berarti apabila komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.
- β_1 (nilai koefisien regresi X_1) 0.416 Komunikasi Interpersonal bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika komunikasi interpersonal (X_1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
- β_2 (nilai koefisien regresi X_2) 0.219 Komitmen Organisasi bernilai positif, hal ini dapat diartikan bahwa jika Komitmen Organisasi (X_2) meningkat sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.
Komunikasi Interpersonal	4,222	0,000
Komitmen Organisasi	3,376	0.002

Berdasarkan hasil uji t seperti yang terlihat pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa;

- Pengujian hipotesis komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal (X_1) = 4.222 dengan sig. = 0.000 < 0.05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini berarti bahwa jika komunikasi

antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

- b) Pengujian hipotesis komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai membuktikan bahwa komitmen organisasi (X_2) = 3.376 dengan sig. = 0.002 < 0.05 dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini berarti bahwa jika setiap pegawai memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Uji F

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.688	1.074

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Output di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.705, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 70.5%. Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh komunikasi interpersonal (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Berikut akan dibahas hasil penelitian yang telah penulis dapatkan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, yang artinya variabel komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komunikasi interpersonal antara pegawai maka akan diikuti dengan adanya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa bahwa pegawai harus lebih memperhatikan kedekatan antar pegawai. Dengan hasil ini maka pegawai harus meningkatkan kedekatan antar pegawai agar hubungan antar pegawai menjadi lebih baik lagi. Hasil lain yang ditemukan dapat dilihat bahwa pegawai harus lebih empati dalam berkomunikasi untuk menjalankan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil ini maka setiap

pegawai harus lebih memiliki sikap empati, karena jika tidak memiliki sikap empati maka akan berdampak bagi kinerja pegawai tersebut. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suzanto, Boy, Solihin, (2012) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai unit *Network management Sistem Inratel*, PT. Telkom Indonesia dipengaruhi oleh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi. Hal ini sejalan dengan A. Pusparani, (2018) bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Plant Produksi PT Asia Pacific Fibers, Tbk Kendal.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, yang artinya variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komitmen organisasi yang ditunjukkan kepada pegawai Balai Proteksi Pertanian dan Peternakan Provinsi Maluku maka akan diikuti dengan adanya peningkatan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan mean skor jawaban responden ini komitmen afektif yang ditunjukkan oleh para pegawai Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Provinsi Maluku sudah baik dalam menanggapi masalah organisasi sebagai bagian dari masalah pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa masalah organisasi adalah masalah pegawai pada Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Provinsi Maluku. Hasil lain belum ditemukan bahwa komitmen normatif pegawai Balai Proteksi dan Peternakan Provinsi Maluku terhadap organisasi jauh dari kata baik. Hal ini dapat dilihat jika ada tawaran pekerjaan lain yang jauh lebih baik pegawai lebih cenderung memilih pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil ini maka pemimpin harus memperbaiki komitmen normatif karena hal tersebut dapat mendorong kinerja pegawai Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Provinsi Maluku menjadi lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Sulianti, (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka ada beberapa kesimpulan penelitian yang dapat di paparkan sebagai berikut;

1. Semakin baik pegawai membangun dan meningkatkan komunikasi interpersonal maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Semakin baik sikap pegawai dalam berkomitmen akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran-saran, untuk dapat di pertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan:

1. Pegawai Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Maluku harus lebih meningkatkan komunikasi interpersonal dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang akan berdampak pada kinerja Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Maluku.
2. Kantor Balai Proteksi Peternakan dan Pertanian Maluku harus lebih meningkatkan komitmen kepada Pegawainya sehingga akan meningkatkan kinerja Organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- A. Pusparani, dan S. H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Plant Produksi PT Asia Pacific Fibers, Tbk Kendal). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 83–97.
- Allen, N.J., dan Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- AS Enjang. (2009). *Komunikasi Konseling*. Bandung: Nuansa.
- Cangara, H. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Conchita V. Latupapua, Novalien C. Lewaherilla & Agusthina Risambessy, (2020). (2020).

- Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi*. 6(2), 199–208.
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3753>
- Daviis, K. & N. (1995). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Fuad Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional* (Badan Pene). Semarang.
- Greenberg, J. dan R. A. B. (2000). *Behavior In Organization Understanding and Managing The Human side of work*.
- Gustawan, Reindi Yuliani Putri Rachma Y, D. S. F. A. (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero)*.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara.
- Indriyanto, D. Y. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Semarang*. Semarang.
- Lukman N.S, A. (2015). Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Mangkunegara, A. A. . A. P. (2000). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Roksa Karya.
- Mangkuprawira, S., dan A. V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Miner J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Nydia, Y. T. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono*. Jakarta.
- Ridwan, Wawan, Hardhienata, Soewarto & Entang, M. (2016). The Relationship of Interpersonal Communication, Organizational Commitment and Supervision to Principal's Performance. *Managerial Studies and Research*, 4(11), 21–24.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Schultz, D & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and Kork today: an Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (7th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Sulianti. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan*

Kewirausahaan, 11(1), 31–37.

Suzanto, Boy, Solihin, A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Network Management System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(2), 64–76.

Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1).

Verawati, Y. & Utomo, J. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. *Analisis Manajemen*, 5(2).

Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.