

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN
KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOSPINMU SURYA MENTARI PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

SANIA KHASOFATURRHOSYIDA

NIM 2013316026

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2023**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN
KOMITMEN PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KOSPINMU SURYA MENTARI PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

SANIA KHASOFATURRHOSYIDA

NIM 2013316026

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sania Khasofaturrhosyida
NIM : 2013316026
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KospinMu Surya Mentari Pekalongan**

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 14 Juni 2023

Yang Menyatakan



Sania Khasofaturrhosyida

NIM. 2013316026

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Sania Khasofaturrhosyida

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari :

Nama : **Sania Khasofaturrhosyida**

NIM : **2013316026**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Komitmen
Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KospinMu
Surya Mentari Pekalongan**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 14 Juni 2023

Pembimbing Skripsi,


Happy Sista Devy, M. M.
NIP. 199310142018012003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.uingsdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : Sania Khasofaturrhosyida
NIM : 2013316026
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KospinMu Surya Mentari Pekalongan
Dosen Pembimbing : Happy Sista Devy, M. M.

Telah diujikan pada hari Kamis tanggal 06 Juli 2023 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Dewan Pengaji,

Pengaji I

Wilda Yulia Rusvida, M.Sc.
NIP. 199110262019032014

Pengaji II

Ulfa Kurniasih, M.Hum.
NIP. 199310012020122027



MOTTO

“Apa Yang Melewatkanku Tidak Akan Pernah Menjadi Takdirku, Dan Apa Yang
Ditakdirkan Untukku Tidak Akan Pernah Melewatkanku”

-Umar bin Khattab-

“Hidup Bahagia Dan Buat Orang Lain Bahagia”

-Sania Khasofaturrhosyida-

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas segala nikmat yang telah Allah Swt berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segenap cinta dan terima kasih, saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Anak surgaku tersayang, malaikat kecilku Muhammad Zayn Arsyah Mahesa, terima kasih telah menjadi semangat dan kekuatan bunda, terima kasih pernah hadir dalam hidup bunda. Semoga suatu saat nanti kita dapat bertemu kembali.
2. Suami saya Muhamad Miftah, yang selalu menemani, memberi semangat dan selalu mendoakan saya.
3. Kedua orang tua saya, Bapak M.Abu Makmur dan Ibu Listyawati yang selalu mendukung dan memberikan do'a.
4. Kedua mertua saya, Bapak Khaeron dan Ibu Dzikhaeroh yang juga selalu mendukung dan memberikan do'a.
5. Mas Abduh, Adik Faiz yang selalu mendukung, memotivasi, dan membantu perkuliahan saya. Terima kasih telah menjadi kakak dan adik yang bisa mengarahkan, membimbing dan membantu saya.
6. Keluarga besar Bani Tri Soesilo dan Bani Sodikin, terima kasih atas dukungan dan doa - doa yang selalu terucap untuk saya.
7. Mbak Nurul, Sochifah, Ani, Putri, Miyah, Puja, Maya dan Para Karyawan KospinMu, terima kasih telah menjadi tokoh yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Mbak Debby, Mbak Nia, Putri, terima kasih telah menjadi sahabat saya sampai sekarang. Semoga pertemanan ini dapat berlangsung selamanya.
9. Seluruh anggota Ekos Q Nonreg, serta seluruh teman seangkatan, terima kasih telah menjadi teman seperjuangan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu dalam penyusunan skripsi.

ABSTRAK

SANIA KHASOFATURRHOSYIDA. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KospinMu Surya Mentari Pekalongan

KospinMu Surya Mentari merupakan lembaga keuangan syariah berbentuk koperasi yang mulai berdiri sejak tahun 2002. Setiap tahunnya KospinMu Surya Mentari terus mengalami peningkatan. Salah satu hal yang mempengaruhi hal tersebut yaitu kinerja yang dilakukan oleh karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan aturan aturan yang ditetapkan suatu perusahaan. Berberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, komunikasi, dan komitmen pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, dan komitmen pimpinan terhadap kinerja karyawan pada KospinMu Surya Mentari Pekalongan.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KospinMu Surya Mentari Pekalongan yang berjumlah 32 orang. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan cara *nonrandom sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan bantuan SPSS versi 25.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi pimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi pimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi Pimpinan, Komunikasi Pimpinan, Komitmen Pimpinan, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

SANIA KHASOFATURRHOSYIDA. The Effect of Competence, Communication, and Leadership Commitment to Employee Performance KospinMu Surya Mentari Pekalongan.

KospinMu Surya Mentari is an Islamic financial institution in the form of a cooperative that was established in 2002. Every year KospinMu Surya Mentari continues to increase. One of the things that affects this is the performance carried out by its employees. Performance is the result of work that has been achieved by employees based on their ability to carry out work in accordance with the targets and rules set by a company. Several factors affect employee performance, namely competence, communication, and leadership commitment. This study aims to determine the effect of competence, communication, and leadership commitment on employee performance at KospinMu Surya Mentari Pekalongan.

This research is a field research with a quantitative approach. The population in this study were 32 employees of KospinMu Surya Mentari Pekalongan. The sample used is a saturated sample where all populations are sampled with sampling techniques using nonprobability sampling by means of nonrandom sampling Data collection methods using questionnaires. This study uses data analysis methods with the help of SPSS version 25.0.

The results of this study indicate that leadership competence has no significant effect on employee performance. Leadership communication has no significant effect on employee performance. Leadership commitment has a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Competence, Leadership Communication, Leadership Commitment, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Syafi'I, M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Ibu Happy Sista Devy, M. M selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Puspitasari M.Pd, Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Pihak KospinMU Surya Mentari Pekalongan yang telah memberikan izin untuk penelitian skripsi ini.

7. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak M. Abu Makmur dan Ibu Listyawati serta suami penulis yaitu M. Miftah yang memberi bimbingan, motivasi, dan do'a kepada penulis.
8. Kakak-adik penulis yang selalu memberikan semangat dan bantuan.
9. Sahabat-sahabat penulis yang telah menemani, membantu, dan memberikan dukungan.
10. Semua teman seperjuangangan Ekos Q Nonreg dan seluruh teman seangkatan.
11. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu serta memberikan dorongan dan semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga hasil hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya bagi pihak lain yang memerlukan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekalongan, 14 Juni 2023

Penulis



Sania Khasofaturrhosyida

NIM. 2013316026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
PEDOMAN TRANSALITERASI	xiv
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II KERANGKA TEORI.....	8
A. Landasan Teori.....	8
B. Telaah Pustaka	25
C. Kerangka Berpikir.....	30
D. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
B. Setting Penelitian	35
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	36

D. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
E. Sumber Data.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Metode Analisis Data	40
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
B. Deskripsi Data.....	45
C. Analisis Data	48
D. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah hasil putusan bersama Materi Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang di pandang belum di serap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata arab yang salah di serap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia. Secara garis besar pedoman transliterasi ini adalah sebagai berikut :

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de(dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau *diftong*.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـ	Fathah	A	A
ـ	Kasrah	I	I
ـ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf yaitu :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
وَ	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُعِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيْ...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
يِ...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وِ...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh :

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قَيلَ qīlā
- يَقُولُ yaqūlu

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu :

- a. Ta' marbutah hidup
Ta' marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".
- b. Ta' marbutah mati
Ta' marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".
- c. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl

- ﷺ al-madīnah al-munawwarah/

al-madīnatul munawwarah

- طَلْحَةٌ talhah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَّزَّلَ nazzala

- الْبَرُّ al-birr

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu لـ, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “1” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلْمَنْ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- الْنَّوْعُ an-nau'u
- إِنْ inna

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh :

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
- وَ بِسْمِ اللَّهِ مُحْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مُجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/

Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn

- الرَّحْمٰنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

- اللَّهُ عَفُورٌ رَّحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm

- لِلّهِ الْأَمْرُ حَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pendapatan KospinMu Surya Mentari	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolineritas	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.11	Hasil Uji t.....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji F.....	56
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	I
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	II
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	III
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner	VII
Lampiran 5 Tabulasi Data Responden	IX
Lampiran 6 Hasil Perhitungan SPSS	X
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	XVIII
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	XIX

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target dan aturan aturan yang ditetapkan suatu perusahaan (Muis, 2018). Ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang paling dominan berasal dari atasan atau pimpinan. Untuk menjadi pemimpin yang baik diantaranya harus memiliki kompetensi, keahlian komunikasi dan komitmen agar dapat membimbing bawahannya sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya masih terdapat perbedaan hasil penelitian antara hubungan kompetensi, komunikasi, dan komitmen pimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut Lidya Pricilla, dan Irma Sari Octaviani (2020), kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, menurut Usup Riassy Christa dan Meitiana (2022), kompetensi (X_1) justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian lainnya menurut Robeet Thadi (2021), variabel komunikasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Siti Rini Wahyuni dan Tika Nirmalasari (2023), dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Widya Amrita (2023), menyebutkan bahwa varibel komitmen (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Akmal Aufathoriq Ernanto dan Kis Indriyaningrum (2023), menyebutkan tidak adanya pengaruh antara komitmen (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

KospinMu Surya Mentari adalah salah satu lembaga keuangan syariah yang bergerak di bidang perkoperasian. Koperasi yang awalnya bernama BTM Surya Mentari ini diresmikan pada tanggal 12 September 2002 dengan dipimpin oleh Bapak Mukti Widodo, SH.,MSI yang telah menjabat sebagai manajer dari awal KospinMu Surya Mentari berdiri hingga sampai saat ini.

KospinMu Surya Mentari sudah beroperasi selama kurang lebih 21 tahun dengan terus berkembang setiap tahunnya. Pada awalnya KospinMu Surya Mentari menyewa gedung untuk tempat operasionalnya hingga terus berkembang sampai sekarang KospinMu Surya Mentari telah memiliki gedung sendiri dengan arsitektur yang bagus. Berkembangnya KospinMu Surya mentari tidak luput dari usaha pimpinan dan juga kinerja karyawan. Tidak hanya infrastruktur yang bagus, anggota KospinMu juga terus bertambah dari yang awalnya hanya 23 orang hingga sekarang anggotanya telah mencapai ribuan orang. Beroperasi sejak tahun 2002 membuat KospinMu Surya Mentari menjadi salah satu lembaga keuangan yang sudah dipercaya oleh masyarakat.

Tabel 1.1
Data Pendapatan KospinMu Surya Mentari

No	Keterangan	2021	2022
1	Tabungan	29.617.335.042	30.660.596.174
2	Pendapatan Operasi Utama	3.273.662.935	3.574.613.756
3	Volume Usaha 1 Tahun	47.093.762.050	38.865.466.236

Sumber : Data Internal KospinMu SM Tahun 2021, 2022 Dalam Rupiah

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan pendapatan operasi utama dan tabungan mengalami peningkatan. Akan tetapi, volume usaha yang menjadi proporsi penyumbang pendapatan terbesar KospinMu mengalami penurunan. Hal ini agar menjadi perhatian KospinMu untuk selalu mendapatkan hasil yang meningkat setiap taunnya. Namun faktor kehati – hatian dalam meningkatkan volume usaha harus mendapatkan perhatian besar. Kinerja yang baik dari karyawan juga dibutuhkan untuk meningkatkan volume usaha KospinMu.

Dapat dikatakan bahwa kinerja dalam perusahaan sudah tergolong baik. Namun, upaya yang dilakukan pimpinan dalam pencapai target perusahaan masih mengalami berberapa kendala, diantaranya tingginya target pendapatan yang harus dicapai karyawan, kurangnya sarana dan prasarana pendukung, komunikasi yang kurang baik antara pimpinan atau manajer dengan karyawan, kurangnya *reward* kepada karyawan, kurangnya kompetensi yang dimiliki, tidak sejalannya komitmen, dan lain sebaginya.

Selain kesenjangan yang terjadi, dan ditinjau dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti melihat bahwa terdapat inkonsisten hasil penelitian dari berberapa penelitian terdahulu dengan variabel yang sama, ada yang

berpengaruh dan ada yang tidak berpengaruh. Oleh karena itu, penelitian ini juga ingin menguji pengaruh antara variabel independen yang diteliti dengan variabel dependen yang sama.

Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kospinmu Surya Mentari Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi pimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KospinMu Surya Mentari Pekalongan ?
2. Apakah komunikasi pimpinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KospinMu Surya Mentari Pekalongan ?
3. Apakah komitmen pimpinan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KospinMu Surya Mentari Pekalongan ?
4. Apakah kompetensi pimpinan (X1), komunikasi pimpinan (X2), dan komitmen pimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) KospinMu Surya Mentari Pekalongan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) KospinMu Surya Mentari Pekalongan.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) KospinMu Surya Mentari Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen pimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) KospinMu Surya Mentari Pekalongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pimpinan (X1), komunikasi pimpinan (X2), dan komitmen pimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) KospinMu Surya Mentari Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari penelitian yang penulis lakukan dapat memberikan manfaat kedepannya diantaranya:

1. Manfaat Teoretis

Secara Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya berkaitan dengan kinerja suatu perusahaan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah referensi serta bahan kajian bagi peneliti serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan serta pengalaman tentang apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat memberikan gambaran bagaimana kondisi dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi KospinMu Surya Mentari

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan atau evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat berkembang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih untuk masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun berdasarkan sistematika yang ada guna mendapatkan garis besar serta informasi yang jelas tentang penelitian yang sedang dilakukan. Oleh karena itu, maka sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan

BAB II : KERANGKA TEORI

Dalam bab ini berisi mengenai Landasan Teori, Telaah Pustaka, Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data serta Teknik Analisis Data yang terdiri

dari Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang paparan hasil analisis data yang terdiri dari Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis dan pembahasan Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KospinMu Surya Mentari Pekalongan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian berdasarkan data yang telah diperoleh. Dan dari kesimpulan yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis mencoba menyampaikan saran yang nantinya dapat bermanfaat bagi lembaga, masyarakat dan peneliti.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,314 < 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar $0,756$ yaitu $0,756 > 0,05$ berarti $H_0.1$ diterima dan $H_1.1$ ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel kompetensi pimpinan dengan kinerja karyawan KospinMU Surya Mentari Pekalongan.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,918 < 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar $0,366$ yaitu $0,366 > 0,05$ berarti $H_0.2$ diterima dan $H_1.2$ ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi pimpinan dengan kinerja karyawan KospinMU Surya Mentari Pekalongan.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $14,061 > 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yaitu $0,000 < 0,05$ berarti $H_0.3$ ditolak dan $H_1.3$ diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen pimpinan dengan kinerja karyawan KospinMU Surya Mentari Pekalongan.
4. Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa variable kompetensi, komunikasi, dan komitmen pimpinan secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan KospinMu Surya Mentari

Pekalongan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $170,508 > 2,95$ dengan nilai signifikansi uji $F < 0,000$ kurang dari 0,05 yang berarti berarti H_0 .4 ditolak dan H_1 .4 diterima.

5. Berdasarkan nilai koefisien determinasi dengan Adjusted R square sebesar 0,943 atau 94,3%, artinya pengaruh kompetensi, komunikasi, dan komitmen pimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 94,3% sisanya 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak terkait atas hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk hasil uji analisis regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa kompetensi pimpinan memiliki nilai beta paling kecil sebesar 0,016 yang artinya jika variabel kompetensi pimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% maka variabel kompetensi pimpinan akan meningkat sebesar 1,6%. Sehingga saran bagi lembaga terkait diharapkan untuk meningkatkan kompetensi pimpinan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kompetensi karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil uji analisis regresi linear berganda variabel komunikasi pimpinan memiliki nilai beta paling kecil sebesar 0,050 yang artinya jika variabel komunikasi pimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% maka variabel kompetensi pimpinan akan meningkat sebesar 5%. Maka diharapkan bagi pimpinan lembaga atau organisasi agar meningkatkan interaksi maupun

komunikasi kepada para karyawannya dengan harapan segala informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik sehingga dapat terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan mengembangkan atau menambah variabel lain yang mempengaruhi kompetensi, komunikasi, komitmen pimpinan dan lain-lain serta memperluas jangkauan penelitian sehingga mampu menyempurnakan penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J., & Rasmansyah. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama*. 7.
- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Ali, V., Saranani, F., & Hermawati, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1).
- Amrita, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3).
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Ansori, Hawasy, L. H., Taupiq, & Qadafi, M. (2021). *Aspek—Aspek teori Manajemen Pendidikan*. CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Anwar, R., Rudiansyah, M., & Nurhikmah, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 26–33. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.249>
- Apriyani, N., Alam, S., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kemampuan Individu, Komitmen Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Manuju Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Cash Flow*, 1(1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori—Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Dewianawati, D., Efendi, M., & Revanji Oksaputri, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(3), 223–230. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1iIII.47>

- Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Ernanto, A. A., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mirai Management*, 8(1).
- Fadhyllah, W., Idris, M., & Asri, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(2), 118–127. <https://doi.org/10.37476/massaro.v3i2.1675>
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Hartini, K., & Gustama, D. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia. *Al-Intaj : Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(2), 245. <https://doi.org/10.29300/aij.v8i2.7328>
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR Serta Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- John, M., & Robert, K. (2006) *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>

- KospinMu Surya Mentari.* (2016). From <https://www.kospinmu.com>
- Lajnah Pentashihah Mushaf Al-Qur'an. (2021). *Quran Kemenag in Word* (2.0). <https://lajnah.kemenag.go.id/>
- Mahestri, I. A. G., Suartina, I. W., & Sunny, M. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, E. J., & Prana, R. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Studi Manajemen*, 2(1).
- Morissan. (2013). *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Kencana
- Muis, M. R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1).
- Mukhtar, Ali, H., & Mardalena. (2016). *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Deepublish.
- Mukhtar, H., Novidianoko, D., Ayu, G. D., & Wati, A. Y. (2020). *Membangun Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan-Komunikasi-Konflik*.
- Muktiyanto, A., Mardillasari, R., & HS, S. (2021). *Indikator Keuangan & Non Keuangan Kinerja Bank Syariah Di Indonesia*. Insania.
- Noor, T. (2021). *Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan*. CV Azka Pustaka.
- Novianti, E. (2019). *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*. Andi Offset.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 29. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p29-38>

- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Putra, I. B. U. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Scopindo Media Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rolianah, W. S., Istifadah, N., Mufidah, H., & Wardah, I. (2021). *Monografi Perbankan Syariah*. Guepedia.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. PT Scopindo Media Pustaka.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Purba, S., & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menunis.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sudaryono. (2021). *Statistik I: Statistik Deskriptif Untuk Pemula*. CV Andi Offset.
- Suherman, A. (2020). *Buku Ajar Teori—Teori Komunikasi*. Deepublish.
- Surya, D. (2003). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar.
- Susanto, Y., & Veronica, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA*, 17(1), 31–40. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i1.4501>
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Thadi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata. *JOPPAS: Journal of Public Policy and Administration Silampari*, 2(2), 56–62. <https://doi.org/10.31539/joppa.v2i2.2384>
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. UB Press.

- Wahyuni, S. R., & Nirmalasari, T. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan). *Jusnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1).
- Wangsawidjaja, A. (2020). *Kredit Bank Umum- Menurut Teori dan Praktik Perbankan Indonesia*. Lautan Pustaka.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Perkasa.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.