



Pengaruh Komunikasi, Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan SMP Negeri 2 Jatilawang

Suseno^{1*}, Krishna Santosa Yusat²

^{1,2}STIE Satria, Purwokerto

Corresponding Author : susenoebitek@gmail.com

Abstrak

Judul penelitian Pengaruh Komunikasi, Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan SMP Negeri 2 Jatilawang Banyumas, Tujuan a) menganalisis pengaruh komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Jatilawang. b) menganalisis pengaruh komunikasi dan pengawasan secara parsial terhadap kinerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Jatilawang. Hipotesis: 1) Komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Jatilawang. 2) Komunikasi dan pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Jatilawang. Sampel 48, metode uji Multikolinieritas; Linieritas, Uji F, Uji t. Kesimpulan: 1) Komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,007 > 4,052$), hipotesis pertama komunikasi dan pengawasan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Jatilawang, diterima. 2) Nilai t_{hitung} kedua variabel bebas ($t_{X_1}(3,907); t_{X_2}(4,221) > 2,032$), hipotesis kedua komunikasi dan pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Jatilawang, diterima. Implikasi: 1) meningkatkan kinerja, komunikasi, pengawasan tugas dan kewajiban guru dan karyawan. 2) menjaga kesinambungan kinerja, komunikasi, pengawasan kinerja.

Kata kunci : Komunikasi, Pengawasan dan Kinerja

Abstract

The title of the research is the Effect of Communication, Supervision on the Performance of Teachers and Employees of SMP Negeri 2 Jatilawang Banyumas, Objectives a) to analyze the effect of communication and supervision together on the performance of teachers and employees of SMP Negeri 2 Jatilawang. b) analyze the influence of communication and supervision partially on the performance of teachers and employees of SMP Negeri 2 Jatilawang. Hypothesis: 1) Communication and supervision together affect the performance of teachers and employees of SMP Negeri 2 Jatilawang. 2) Communication and supervision partially affect the performance of teachers and employees of SMP Negeri 2 Jatilawang. Sample 48, Multicollinearity test method; Linearity, F test, t test. Conclusions: 1) Communication and supervision simultaneously affect the performance of teachers and employees. $F_{count} > F_{table}$ ($33.007 > 4.052$), the first hypothesis of communication and supervision together affects the performance of teachers and employees of SMP Negeri 2 Jatilawang, is accepted. 2) The t-count value of the two independent variables ($t_{X_1}(3.907); t_{X_2}(4.221) > 2.032$), the second hypothesis of communication and supervision partially affects the performance of teachers and employees of SMP Negeri 2 Jatilawang, is accepted. Implications: 1) improve performance, communication, supervision of duties and obligations of teachers and employees. 2) maintain the continuity of performance, communication, performance monitoring.

Keyword : Communication, Supervision and Performance

1. Pendahuluan

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memberikan layanan jasa. Sebagai sebuah organisasi, sekolah membutuhkan manajemen yang baik agar mutu produk maupun layanan jasa sekolah akan terjamin. Salah satu ukuran mutu produk dari sekolah adalah tingginya nilai hasil belajar siswa. Berbagai permasalahan pendidikan di Indonesia, salah satunya adalah mutu pendidikan di setiap jenjang dan jenis satuan pendidikan yang ditunjukkan dengan prestasi belajar siswa.



Untuk mengatasi permasalahan tersebut, berbagai upaya dilakukan, salah satunya dengan meningkatkan kinerja guru serta karyawan yang berkompeten terhadap kualitas pendidikan. Kinerja mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Jika kinerja guru dan karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan transformasi ilmu pengetahuan dapat meningkat, maka prestasi belajar siswa dapat meningkat. Agar kinerja dapat meningkat, diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain komunikasi dan pengawasan.

Menurut Nitisemito (2012), komunikasi adalah proses pemberitahuan antar pihak berupa rencana, petunjuk, usulan, dan sebagainya. Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa segala kesulitan-kesulitan atau hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dapat diatasi jika komunikasi yang terjadi dalam lingkungan sekolah berjalan dengan lancar. Solusi dan arahan yang diberikan oleh pimpinan sekolah akan dimengerti dengan baik oleh pihak yang mengalami kesulitan. Di samping itu, adanya pengawasan terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar dapat digunakan untuk mengevaluasi hasil dan kinerja guru dan karyawan. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh (Ranupandojo, 2014) yaitu pengawasan adalah kegiatan untuk memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang diinginkan. Pengawasan dilakukan mulai dari pembuatan perencanaan jadwal kerja sampai dengan hasil akhir, sehingga dapat diketahui pencapaian target yang telah ditentukan.

Masalah peningkatan prestasi belajar siswa dialami pula oleh Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang Banyumas. Untuk mengatasi masalah tersebut antara lain dengan meningkatkan kinerja guru dan karyawannya. Oleh karena itu Segala kesulitan atau hambatan dalam proses belajar mengajar harus disampaikan secara terbuka dan kemudian dipecahkan secara bersama-sama agar mendapatkan solusi terbaik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pihak sekolah berusaha untuk meningkatkan dan memperlancar arus komunikasi. Pihak sekolah juga mengadakan pengawasan terhadap guru dan karyawan dalam melakukan kewajibannya. Hal tersebut dilakukan agar seluruh kegiatan yang sudah ditetapkan dapat dilaksanakan sebaik mungkin serta hasilnya juga sesuai yang diinginkan.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

A. Tinjauan Pustaka

- 1) Komunikasi adalah proses pemberitahuan antar pihak berupa rencana, petunjuk, usulan, dan sebagainya (Nitisemito, 2012).

Komunikasi adalah proses menyampaikan makna dari satu entitas atau kelompok ke entitas lain menggunakan tanda, simbol, dan aturan semiotik yang dapat dipahami bersama. Menurut asal usul istilahnya, komunikasi berasal dari kata latin *communis* yang artinya sama. Kata kerja *communicare* yang berarti menyebarkan atau mengkomunikasikan maksud, berasal dari kata *communis*. Seni mengkomunikasikan informasi penting, ide, dan sudut pandang yang diberikan oleh orang lain sehingga penerima dapat memahami, mengevaluasi, dan menerima informasi dengan baik dikenal sebagai komunikasi (Abdullah, 2019). Menurut Waworuntu (2016) Pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih yang berguna dalam bisnis sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami saat melakukan bisnis dalam organisasi harus dianggap sebagai komunikasi organisasi. Sedangkan Hardjana (2016) berpendapat bahwa pesan adalah proses di mana komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertukaran pesan antara orang-orang yang bertindak dalam jaringan hubungan yang saling tergantung untuk mencapai



tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indikator dari variabel komunikasi adalah sebagai berikut :

- a) Penjelasan yang diberikan pemimpin
 - b) Proses pendelegasian tugas
 - c) Keberadaan saluran komunikasi
 - d) Penyampaian aspirasi/pendapat
 - e) Hubungan antar karyawan
- 2) Pengawasan merupakan kegiatan yang berupaya untuk memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan rencana atau hasil tertentu (Ranupandojo & Husnan, 2014).

Pengawasan menurut Relawati (2012) merupakan bagian akhir dari fungsi manajemen. Pengawasan adalah proses dimana manajer menilai apakah implementasi kegiatan mematuhi rencana dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Daulay (2017), Untuk menentukan standar kinerja untuk tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan aktivitas aktual dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, mengidentifikasi dan mengukur penyimpangan, dan menyediakan semua sumber daya perusahaan, diperlukan pengawasan. Pengawasan, menurut Fahmi (2014), dapat diartikan secara luas sebagai peluang bagi organisasi untuk melakukan kegiatan yang efektif dan efisien yang berkontribusi pada pencapaian visi dan misi organisasi. Indikator pengawasan, yaitu :

- a) Waktu pelaksanaan pengawasan
 - b) Prosedur pelaksanaan pengawasan
 - c) Tanggapan pimpinan terhadap hasil laporan
 - d) Tindakan pimpinan terhadap hasil pengawasan
 - e) Kesempatan memperbaiki kesalahan
- 3) Kinerja

Menurut Masri dan Effendi (2014), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam bidang pekerjaannya, berdasarkan kriteria tertentu dan dinilai oleh orang tertentu. Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, sedangkan Sedarmayanti (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja keras seseorang. kerja, suatu proses manajemen secara menyeluruh, dimana hasil kerja seseorang harus ditunjukkan dengan bukti yang konkrit dan terukur.

Wibowo (2013) mendefinisikan kinerja memiliki arti yang sangat luas yang tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu dilakukan. Menurut Dharma (2014), indikator berikut digunakan untuk menilai kinerja karyawan: a). Kuantitas, yang berarti jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kuantifikasi memerlukan penghitungan hasil dari suatu proses atau aktivitas. Ini mengacu pada jumlah produk yang diproduksi. b). Kualitas, yaitu baik atau tidaknya mutu yang dihasilkan. Kualitas produk mencerminkan kepuasan pelanggan, yaitu seberapa bagus hasil akhirnya. c). Ketepatan waktu, yaitu rencana waktu yang sesuai atau tidak. Ketepatan waktu adalah jenis pengukuran kuantitatif yang menentukan selesai atau tidaknya suatu kegiatan tepat waktu.

Adapun Indikator-indikator kinerja :

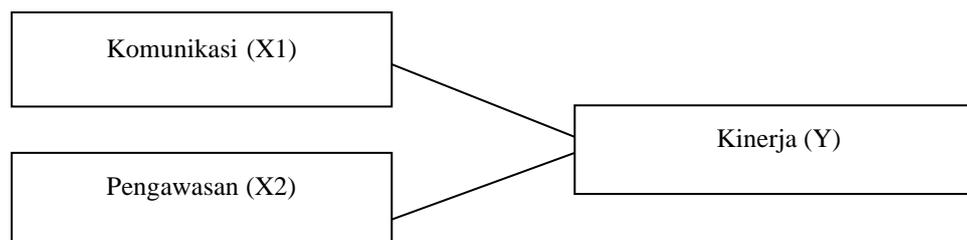
- a) Penyusunan rencana dan jadwal kerja
- b) Kesesuaian pelaksanaan tugas dan kewajiban dengan waktu yang ditentukan



- c) Kesesuaian hasil kerja dengan target yang ditentukan
- d) Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas peserta didik/siswa
- e) Kesiediaan untuk bekerja di luar jam kerja untuk mengejar kualitas peserta didik/siswa.

B. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori tersebut di atas maka model dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 : Model Penelitian

Dengan hipotesis :

1. Komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang.
2. Komunikasi dan pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang.

3. Data and Method

a. Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner dengan Skala Likert. Analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1) Pengujian Validitas

Tingkat ketelitian pengguna alat terhadap suatu gejala didefinisikan sebagai validitas (Singarimbun & Effendi, 2014). Teknik Korelasi *Product Moment* (Supranto, 2016) digunakan untuk menguji validitas kuesioner.

2) Pengujian Reliabilitas

Tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala disebut dengan reliabilitasnya (Singarimbun dan Effendi, 2014). Rumus Spearman Brown digunakan dalam kasus ini (Supranto, 2016).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan variabel bebas dalam persamaan regresi berkorelasi/berhubungan atau tidak.

2) Uji Linieritas

Untuk menentukan apakah suatu model bersifat linier atau tidak (Gujarati, 2015). Pada penelitian ini digunakan alat analisis *Mackinnon White Davidson* (MWD) untuk menguji linearitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa pengaruh komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja.

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui keeratatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- e. Uji F
Untuk mengetahui berarti tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama.
- f. Uji T
Untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial.

4. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	Butir 1	0,882	0,235	Valid
	Butir 2	0,385	0,235	Valid
	Butir 3	0,662	0,235	Valid
	Butir 4	0,874	0,235	Valid
	Butir 5	0,681	0,235	Valid
	Alpha Cronbach	0,680	0,235	Reliabel
Pengawasan (X ₂)	Butir 1	0,733	0,235	Valid
	Butir 2	0,741	0,235	Valid
	Butir 3	0,839	0,235	Valid
	Butir 4	0,656	0,235	Valid
	Butir 5	0,749	0,235	Valid
	Alpha Cronbach	0,708	0,235	Reliabel
Kinerja (Y)	Butir 1	0,716	0,235	Valid
	Butir 2	0,588	0,235	Valid
	Butir 3	0,751	0,235	Valid
	Butir 4	0,865	0,235	Valid
	Butir 5	0,621	0,235	Valid
	Alpha Cronbach	0,753	0,235	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Nilai r hitung dan nilai cronbach alpha dari tabel 1 > r tabel. Dengan demikian, pertanyaan-pertanyaan dalam variabel penelitian layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi (X ₁)	0,792	1,562
	Pengawasan (X ₂)	0,792	1,562

Sumber : Data primer yang diolah (2021)



Berdasarkan tabel 2, nilai VIF masing-masing variabel < 5 yang menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas.

2) Uji Linieritas

Tabel 3. Hasil Uji linieritas

Variabel	Nilai t hitung	Nilai t table
Z1	1,072	2,013
Z2	0,468	2,013

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Nilai t hitung Z1 dan Z2 < nilai t tabel (1,072 < 2,013 dan 0,468 < 2,013), maka dikatakan bahwa data penelitian bersifat linier sehingga persamaan regresi linier dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.824	2.600	
Komunikasi (X1)	.482	.116	.470
Pengawasan (X2)	.526	.122	.487

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari tabel 4, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,824 + 0,482 X_1 + 0,526 X_2$$

- 1,824 menunjukkan konstanta yaitu apabila komunikasi dan pengawasan tidak ada, maka kinerja guru dan karyawan sebesar 1,824 satuan.
- 0,482 artinya, bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Sehingga apabila komunikasi dinaikkan satu satuan, maka kinerja guru dan karyawan akan meningkat sebesar 0,482 satuan dengan asumsi bahwa pengawasan bernilai tetap.
- 0,526 artinya, bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Sehingga apabila pengawasan dinaikkan satu satuan, maka kinerja guru dan karyawan akan meningkat sebesar 0,526 satuan dengan asumsi bahwa komunikasi bernilai tetap.



d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.647	.647	1.185

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647 yang menunjukkan bahwa 64,7% variabel kinerja guru dan pegawai dijelaskan oleh variabel komunikasi dan pengawasan, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

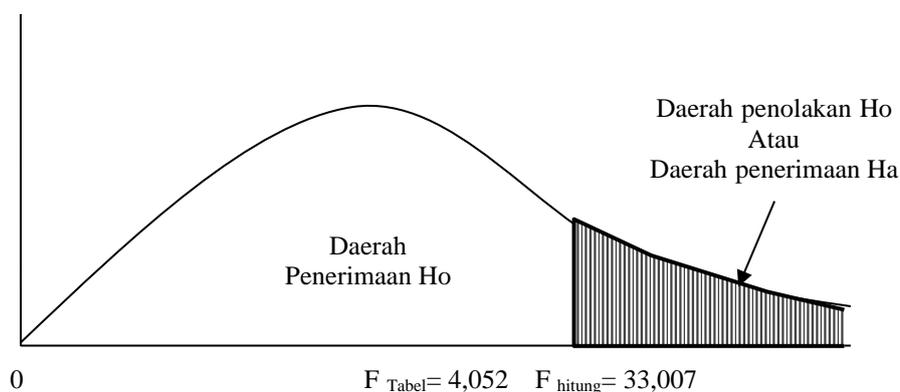
e. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.654	2	46.327	33.007	.000 ^a
Residual	46.318	46	1.404		
Total	138.972	48			

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Nilai F tabel sebesar 4,052 berdasarkan tabel 6 < nilai F hitung sebesar 33,007. Maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Untuk memperjelas hasil analisis uji F, maka dapat disajikan dalam gambar kurva normal sebagai berikut ini :



Gambar 2 . Kurva normal uji F

Berdasarkan hasil perhitungan uji F tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang

Banyumas diterima karena antara pernyataan hipotesis pertama dengan perhitungan uji F menunjukkan hasil yang sama yaitu kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

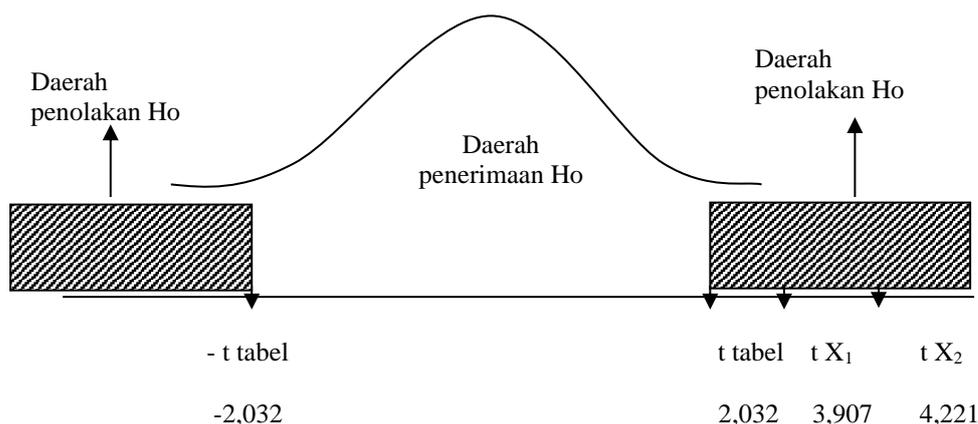
f. Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardize		
	Unstandardized Coefficients		d		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.824	2.600		.658	.515
Komunikasi (X1)	.482	.116	.470	3.907	.000
Pengawasan (X2)	.526	.122	.487	4.221	.000

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Nilai t tabel 2,032. Thitung dari kedua variabel di atas lebih besar daripada nilai ttabel X1 (3,907) dan X2 (4,221) > 2,032, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk memperjelas hasil perhitungan di atas, maka dapat dilihat gambar penolakan/penerimaan H_0 berikut ini :



Gambar 3. Kurva normal uji t

Berdasarkan hasil perhitungan uji t tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan komunikasi dan pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang, **diterima** karena antara pernyataan hipotesis kedua dengan perhitungan uji t menunjukkan hasil yang sama yaitu kedua variabel bebas secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.



5. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji F tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang Banyumas diterima, hal ini sejalan dengan penelitian Purna Irawan (2013). Jika uji F menghasilkan nilai Fhitung > Ftabel ($69,504 > 3,26$) pada taraf signifikansi 5%, maka pengawasan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

6. Kesimpulan

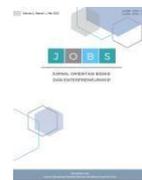
- a. Komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan nilai F yang lebih besar dari nilai F tabel ($33,007 > 4,052$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang, diterima. karena antara pernyataan hipotesis pertama dengan perhitungan uji F menunjukkan hasil yang sama yaitu kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Nilai t hitung kedua variabel bebas yang lebih besar dari nilai t tabel, yaitu tX_1 ($3,907$) dan tX_2 ($4,221$) > $2,032$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi dan pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang, **diterima** karena antara pernyataan hipotesis kedua dengan perhitungan uji t menunjukkan hasil yang sama yaitu kedua variabel bebas secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Implikasi

- a. Perlu dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang Banyumas, yaitu dengan memperlancar arus komunikasi yang ada serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh guru dan karyawan.
- b. Pihak sekolah hendaknya meningkatkan pengawasan secara berkesinambungan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh guru dan karyawan yang ada pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Jatilawang Banyumas. Pengawasan dilakukan dengan melihat proses belajar mengajar siswa dan juga memantau hasil belajar siswa.

Daftar Pustaka

- Agus Dharma, 2014, *Manajemen Supervisi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Benny Roesly, 2012, *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam*. Tesis, Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta,
- Daulay, D. Dkk, 2017, *Manajemen*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli
- Fahmi, Irham, 2014, *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal Edisi Pertama*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Gujarati, Damodar, 2015, *Ekonometrika Dasar*, Jakarta, Salemba Empat.
- Hardjana. A, 2016. *Komunikasi Organisasi: Strategi dan kompetensi.*, Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.



- Mangkunegara, AA.A.P, 2017, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan.*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex, S. 2012. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Oekan S. Abdoellah dan Dede Mulyanto, 2019, *Isu-isu pembangunan : pengantar teoretis* , Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Purna Irawan, 2013, *Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas*, Institut Agama Islam Al Azhaar Lubuklinggau
- Rahayu Relawati, 2012, *Dasar Manajemen*, Malang, UMM Pres
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2014. *Manajemen personalia* Edisi Kedelapan, Yogyakarta, BPFE.
- Santoso, Singgih, 2014. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2014. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.
- Supranto, J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi II*. Jakarta, Erlangga.
- Waworuntu, B, 2016, *Perilaku Organisasi: Beberapa Model dan Sub Model*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia.
- Wibowo. 2013, *Manajemen Kinerja*, Cetakan ke – 7, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.