



DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>

Received: 27 Oktober 2023, Revised: 28 November 2023, Publish: 12 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Tendik) Pada Universitas Perintis Indonesia

Nofriadi¹, M.Havidz Aima², Rafnelly Rafky³, Yolanda Oktarina⁴

¹Universitas Perintis Indonesia, Padang, Indonesia, Email: nofriadibkt18@gmail.com

²Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, Email: havidz.aima@upiypk.ac.id

³Universitas Perintis Indonesia, Padang, Indonesia, Email: raffnellymarlon@yahoo.com

⁴Universitas Perintis Indonesia, Padang, Indonesia, Email: yolandaoktarina4@gmail.com

Corresponding Author: nofriadibkt18@gmail.com

Abstract: *The problem raised in this research is "Performance of Education Personnel (P of EP) at Indonesian Pioneer University. The variables in this research are the influence of Supervision, Organizational Commitment and Organizational Communication (as independent variables) and the Performance of Education Personnel (as dependent variables). This research pays attention to the level of Education Personnel Performance, supervision, Organizational Commitment and Organizational Communication. This research aims to reveal the influence of Supervision, Organizational Commitment, and Organizational Communication jointly or partially on the Performance of Education Personnel. The conclusion from the research is that partially and simultaneously the variables Supervision, Organizational Commitment and Organizational Communication are proven to have a positive and significant influence on the Performance of Education Personnel, with a contribution of 50.10% with supervision as the most dominant variable. Suggestions: To focus more on improving the Organizational Commitment variable by paying attention to the indicators.*

Keyword: *Supervision, Organizational Commitment, Organizational Communication, Performance of Education Personnel*

Abstrak: Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Kinerja Tenaga Kependidikan (Tendik) pada Universitas Perintis Indonesia. Adapun variabel penelitian ini adalah pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi (sebagai variabel bebas) dan Kinerja Tenaga Kependidikan (sebagai variabel terikat). Penelitian ini memperhatikan tingkat Kinerja Tenaga Kependidikan, pengawasan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama maupun parsial terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Kesimpulan dari penelitian bahwa secara parsial dan simultan variabel Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, dengan

kontribusi 50,10% dengan pengawasan sebagai variabel yang paling dominan. Saran Agar lebih fokus untuk memperbaiki variabel Komitmen Organisasi dengan memperhatikan indikator-indikatornya.

Kata Kunci: Pengawasan, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, Kinerja Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan Perguruan Tinggi yang baik sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya. Begitu juga Perguruan Tinggi, Universitas Perintis Indonesia (UPERTIS) yang berawal dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan swasta pertama di Sumatera Barat dan Sekolah Tinggi Farmasi swasta pertama di Sumatera yang digabungkan dengan menambahkan dua program Studi baru yaitu Program Studi Ilmu Komunikasi dan Program Studi Bisnis Digital. Perguruan tinggi juga harus senantiasa berorientasi kepada peningkatan kinerja guna meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Tenaga Kependidikan (Tendik) salah satu elemen sumberdaya manusia di Universitas yang terdepan dalam memberikan pelayanan baik kepada pihak internal maupun eksternal kampus yang akan menunjang kemajuan kampus. Sehingga diharapkan memberikan kinerja yang terbaik sejalan dengan visi dan misi perguruan tinggi

Kinerja Perguruan tinggi adalah merupakan organisasi dengan pencapaian akhir yang menjadi tujuan organisasi tertuang dalam visi dan misi. Kinerja berkaitan dari hasil yang dicapai oleh seluruh unsur yang terlibat dalam organisasi yang dapat bersifat baik atau buruk. Sebuah organisasi pasti menginginkan sebuah pencapaian kinerja yang baik dan sesuai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Moeheriono (2012:95) yaitu, “*Kinerja/Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja SDM. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah pimpinan adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan (Nanang, 2011:139).

Pada Universitas Perintis Indonesia, masing-masing bidang secara hierarki bertanggung jawab atas tugas dan fungsi yang diemban dalam organisasi, penyusunan pola dasar, Visi, Misi, pedoman dan arah kebijakan yang telah ditetapkan. Belum maksimalnya kinerja yang ditunjukkan oleh para Tendik Universitas Perintis Indonesia dapat dilihat dari tingkat capaian kinerja sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Rekapitulasi Target dan Rata-Rata Realisasi Pelaksanaan Program Kerja Tendik Universitas Perintis Indonesia Tahun 2020 sd 2022

Program	2020	2021	2022
Target	100%	100%	100%
Realisasi	82,50%	81.25%	79,75%

Dari tabel di atas terlihat target dan realisasi program kerja di mana penetapan target 100% yang diharapkan, realisasi yang terjadi 82,50% pada tahun 2020, namun terjadi penurunan pada tahun 2021 menjadi 81,25%, selanjutnya penurunan pada tahun 2022 menjadi 79,75%.

Hal ini terindikasi dari kurangnya terintegrasi dengan baik tugas-tugas sehingga Pegawai tidak bisa bekerja dengan optimal Universitas Perintis Indonesia

Belum optimalnya kinerja Universitas Perintis Indonesia, disebabkan oleh banyak faktor di antaranya, kurangnya pengawa 1 komitmen organisasi, kondisi kerja, komunikasi organisasi dan lain-lain. Pengawasan atasan dalam Pelaksanaan program hanya berdasarkan laporan tanpa adanya evaluasi terhadap kualitas dan kuantitas program tersebut secara berkala. Tendik dalam menjalankan tugas berdasarkan kegiatan rutinitas, komitmen organisasi yang sudah ada cenderung dabaikan oleh sebahagiannya, lebih cenderung mengutamakan individu masing-masing sehingga komunikasi organisasi relatif tidak berjalan secara baik pada Universitas Perintis Indonesia.

Sebagaimana penelitian Marsinah & Fitri (2022) mengemukakan bahwa pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara Ritonga (2018) menyatakan bahwa pengawasan, komunikasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Oleh sebab itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul "Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Pegawai Universitas Perintis Indonesia .

METODE

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sugiyono, 2018:20). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Populasi Menurut Sugiyono, (2018: 66) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karekistik tertentu. Menunjuk pada pendapat diatas, maka populasi dalam penelitian ini tendik pada Universitas Perintis Indonesia yang berjumlah 40 orang.

Menurut pendapat Masngudi (2012:8) : "Jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat di atas maka jumlah sampel penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga Teknik pengambilan sampel adalah Berdasarkan pendapat yang diuraikan diatas, dalam penelitian ini populasi ditetapkan sebagai sampel dengan jumlah Tenaga Kependidikan 40 orang sampel atau sampel jenuh.

Data yang digunakan adalah data Sekunder dan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dengan pertanyaan tertutup dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (skala *likert*).

Menurut Kinnear (Umar, 2019:4). Skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dimana angka 1 mewakili Tidak Pernah (TP), angka 2 mewakili Jarang (JR), angka 3 mewakili Kadang-kadang (KD), angka 4 mewakili Sering (SR) sampai dengan angka 5 mewakili Selalu (SL).

Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi liner berganda. Pengujian signifikansi terhadap hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t dan uji F, t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) pada

masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung lebih besar dari t tabel, berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan F-test ini dapat dilihat pada tabel ANOVA. Yaitu jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau F hitung lebih besar dari F tabel, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan pengolahan data dibantu *software SPSS* versi 20.0

Kuesioner yang disebarakan kepada responden telah disi dan telah terkumpul, sehingga didapatkanlah kuesioner yang layak untuk diolah, yaitu sebanyak 40 sampel dari populasi yang ada.

Kuesioner yang sudah disusun dan diedarkan di uji melalui uji validitas dan reliabilitas, ditemukan seluruh butir item dinyatakan valid dan reliabel. Seperti tabel dibawah ini:

Tabel.2
Uji Validitas Varibel Pengawasan
Dan Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	Nilai Person correlation Pengawasan	Nilai Person correlation Komitmen Organisasi
1	0,332	0,688
2	0,505	0,326
3	0,591	0,372
4	0,651	0,427
5	0,532	0,365
6	0,436	0,453
7	0,524	0,473
8	0,334	0,747
9	0,427	0,704
10	0,426	0,608
11	0,344	0,608
12	0,423	0,545
13	0,496	0,441
14	0,390	0,422

Sumber: Proses Data SPSS

Pengawasan teridentifikasi dari 14 item yang digunakan adalah valid, begitu juga Pengawasan 14 item pertanyaan adalah valid, karena setiap item pertanyaan nilai uji item > 0,312 (*r person correlation* tabel, n=40) dan tidak ada satu item pertanyaan yang mengalami ambigu.

Jadi dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan untuk mengukur variabel Pengawasan dan Komitmen organisasi memiliki tingkat keakuratan yang tinggi sehingga dapat terus digunakan.

Begitu juga item pertanyaan Komunikasi organisasi sebanyak 13 item dan Kinerja 12 item pertanyaan secara keseluruhan adalah valid seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel.3
Uji Validitas Variabel Komunikasi organisasi Dan Kinerja Tendik

Butir Pertanyaan	Nilai Person correlation Komunikasi organisasi	Nilai Person correlation Kinerja
1	0,715	0,513

2	0,592	0,375
3	0,468	0,535
4	0,735	0,659
5	0,531	0,667
6	0,575	0,463
7	0,456	0,417
8	0,341	0,528
9	0,702	0,526
10	0,761	0,474
11	0,382	0,391
12	0,368	0,398
13	0,552	

Sumber: Proses Data SPSS

Hasi Uji Realibilitas seperti tabel berikut:

Tabel.5
Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Pengawasan	0,692	Handal
Komitmen Organisasi	0,792	Handal
Komunikasi organisasi	0,740	Handal
Kinerja	0,718	Handal

Sumber : Proses data SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh item yang mendukung variabel Kepemimpinan, Pengawasan, dan Komunikasi organisasi dan serta Kinerja Tendik menghasilkan nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mendukung variabel penelitian adalah item pertanyaan yang valid dan handal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilakukanlah analisis untuk membuktikan secara nyata adanya pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi organisasi Terhadap Kinerja tenaga kependidikan (Tendik) maka digunakan tahap pengujian hipotesis.

Secara Simultan Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi organisasi Terhadap Kinerja Tendik

Tabel.6
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.735 ^a	.540	.501	3.568	.540	14.078	3	36	.000

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

Pengujian *adjusted R²* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,501 atau 50,1%. Artinya adalah pengawasan dan komitmen organisasi, komunikasi organisasi proporsinya secara

simultan menjelaskan pengaruh terhadap kinerja Tendik sebesar 50,1%, sedangkan sisanya sebesar 49,9%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel.7
Hasil Nilai Uji Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.047	6.745		1.045	.303
	Pengawasan	.307	.125	.332	2.455	.019
	Komitmen Organisasi	.195	.094	.262	2.077	.045
	Komunikasi Organisasi	.271	.114	.333	2.380	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Tendik

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu;

$$Y = 7,047 + 0,307 X_1 + 0,195 X_2 + 0,271 X_3$$

Dari persamaan di atas diketahui bahwa nilai konstanta untuk tiga variabel sebesar 7,047 dan variabel independen yang pertama yaitu pengawasan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,307 artinya pengawasan berpengaruh terhadap kinerja tendik sebesar 0,307 satuan. Untuk variabel independen yang kedua yaitu komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,195 artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tendik sebesar 0,195 satuan

Variabel independen yang ketiga yaitu komunikasi organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,271, artinya komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja tendik sebesar 0,271 satuan. Dari ketiga variabel bebas tersebut secara bersama/ simultan ternyata komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai 0,271, dibanding variabel dan pengawasan dan komunikasi organisasi pada Universitas Perintis Indonesia .

Bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari Pengawasan, Komitmen Organisasi, Komunikasi organisasi terhadap Kinerja tendik, maka dilakukan pengujian F-test. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

Tabel.8
Hasil Pengujian Hipotesis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.625	3	179.208	14.078	.000 ^b
	Residual	458.275	36	12.730		
	Total	995.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Tendik

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengawasan

Diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Atau dengan nilai F- hitung sebesar 14.078 > F-tabel sebesar 2,852 Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya faktor pengawasan, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tendik Universitas Perintis Indonesia , **diterima**.

Secara Parsial Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi dan Komunikasi organisasi Terhadap Kinerja tendik

Dari hasil uji t-hitung terhadap variabel pengawasan, komitmen organisasi dan komunikasi organisasiterlihat seluruh nilainya lebih besar dari t-tabel, dari nilai signifikan, diperoleh nilai sebesar 0,019, 0,045 dan 0,023, sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya faktor pengawasan, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tendik Universitas Perintis Indonesia

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Ritonga (2018) hasil penelitian secara parsial dan simultan, pengawasan komunikasi organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian. Marsinah & Fitri, (2022) Pengawasan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. uji t variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,394 dengan taraf signifikansi di bawah 5%, Sehfudin, 2011, yang menemukan hasil penelitian gaya kepemimpinan, Komunikasi organisasi, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan, Komunikasi organisasi, dan komunikasi sebesar 0,007; 0,006, dan 0,009 jauh di bawah 0,05. sedangkan Suryadi. dkk (2021) Hasil penelitian secara parsial dan simultan, Pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pangendaheng, (2018), variabel Komunikasi Internal Organisasi, dan Komitmen Organisasional yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan Bank Mayapada cabang Ruko Mapan Indah.

KESIMPULAN

Untuk membuat strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dari realisasi Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Secara parsial pengawasan dengan koefisien regresi dari variabel sebesar 0,307, artinya pengawasan secara parsial berpengaruh sebesar 0,307 satuan terhadap kinerja pegawai. Dengan meningkatnya pengawasan, pegawai merasa diperhatikan dan diarahkan oleh pimpinan dalam bertugas maka akan dapat meningkatkan kinerja tendik.
2. Komitmen organisasi Secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,195 artinya komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,195 satuan. Artinya bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai. Karena komitmen organisasi yang efektif akan membuat tendik merasa nyaman dalam menjalankan tugas sehingga meningkatkan kinerjanya.
3. Secara parsial komunikasi organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,271 artinya besarnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja tendik 0,271 satuan.. Artinya bahwa komunikasi organisasi memiliki mempengaruhi positif terhadap kinerja tendik Dengan komunikasi organisasi yang memenuhi harapan pegawai dalam menjalankan tugas, demikian kinerja akan meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasiberpengaruh terhadap kinerja tendik.
4. Secara Simultan pengawasan, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tendik Universitas Perintis Indonesia . dengan nilai F- hitung sebesar 14,078 > F-tabel sebesar 2,852, nilai sig. 000 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05, sumbangan atau kontribusi pengawasan, komitmen organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja tendik adalah sebesar 50,10 %. Artinya bahwa pengawasan, komitmen organisasi dan komunikasi organisasisecara bersama sama memiliki pengaruh dengan presentase sebesar

50,10% terhadap kinerja tendik. Sedangkan untuk dapat mewujudkan hasil yang dilakukan oleh pegawai lebih baik,. Maka ketiga variabel tersebut dapat dijalankan secara bersamaan oleh tendik pada Universitas Perintis Indonesia

REFERENSI

- Darmawan, H.D. 2013, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya Pena Semesta
- Hasibuan, Malayu, (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Marsinah, Fitri Rodia, R.A (2022), Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telesindo Assurance Indonesia, Digital Bisnis: *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce Vol.1, No.3*
- Mathis, Robert, L Dan Jackson, John, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Masngudi, H. 2012. *Metodelogi Penelitian Untuk Ekonomi*. Bahan Ajar. FE Universitas Borobudur. Jakarta
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Pangendaheng , Stefanny Angelica, (2018), Pengaruh komunikasi internal organisasi dan komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada cabang Ruko Mapan Indah, *Jurnal AGORA Vol. 6 , No. 1*
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2019. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Rivai, Vethzal, 2017, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo
- Ritonga, Sinar (2018), Pengaruh Pengawasan, Komunikasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), Volume 20 Nomor 1*
- Sugiyono. 2018, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu, PT Refika Aditama, Bandung
- Suyadi, Yolanda Amelia, Ronal Aprianto, (2022), Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau, *journal.literasisains.id/index.php/MAMEN e-ISSN 2809-8099 | p-ISSN 2810-0484 Vol. 1 No. 4 (Oktober 2022) 498-506*
- Thoha, Miftah (2010) *Kepemimpinan dalam Manajemen : Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta, Rajawali Pres
- Timpe.A.Dale (2010), *Memotivasi Pegawai*, Alex Media Komputindo, Jakarta
- Wibowo. 2017, *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.