

BOOK CHAPTER
KOMUNIKASI ORGANISASI

The Future of
**Organizational
Communication**
In The Industrial Era 4.0

AKSEL
MEDIA AKSELERASI



AKSEL
MEDIA AKSELERASI

BOOK CHAPTER
KOMUNIKASI ORGANISASI

The Future of
**Organizational
Communication**
In The Industrial Era 4.0



BOOK CHAPTER
KOMUNIKASI ORGANISASI

The Future of
**Organizational
Communication**
In The Industrial Era 4.0

AKSEL
MEDIA AKSELERASI



The Future of **Organizational Communication** In The Industrial Era 4.0



The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0

Reviewer:

Dr. Agus Rusmana, Dr. Jenny Ratna Suminar
Dr. Purwanti Hadisiwi , Dr. Siti Karlinah

Tim Editor:

Dwi Ridho Aulianto, S.Hum., Ichsan Adil Prayogi, S.I.Kom.
Andini Claudita, S.I.Kom., Eni Kustanti, S.Pi.
Eko Retno Wulandari, S.E., Yanti Sundari, S.Sos., Risa Nurisani, S.IIP.
Moh Faidol Juddi, S.I.Kom., Rani Auliawati Rachman, S.Ap.

Penerbit:

AKSEL MEDIA AKSELERASI

Cetakan 1

Tahun Terbit: Januari 2019

ISBN: 978-602-60882-8-4

Copyright © Semua hak dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mereproduksi, menyimpan dalam sistem penyimpanan atau menyebarkan, dalam bentuk atau cara apapun, apakah elektronik, mesin, fotokopi, rekaman dan lain-lain, bagian-bagian manapun dari penerbitan ini, tanpa izin tertulis sebelumnya dari penerbit.

SANKSI PELANGGARAN

Pasal 72 UU Nomor 19 Tahun 2002

Tentang Hak Cipta

1. Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000.00 (lima ratus juta rupiah).

KATA PENGANTAR

Assalaamualaikum wa rahmatullah wabarakatuh

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam penyusunan Book Chapter ini. Book Chapter yang dipresentasikan pada Organizational Communication Conference (ORATION) UNPAD 2019 bertemakan “*The Future of Organizational Communication In The Industrial Era 4.0*”, dengan sub tema: budaya organisasi, iklim organisasi, manajemen konflik, kepemimpinan, birokrasi, kekuasaan, arus komunikasi, motivasi dan lain-lain. Era Industri 4.0 merupakan era teknologi yang memberikan pengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi. Organisasi harus mampu bersaing secara globalisasi sehingga dapat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Kemajuan teknologi informasi di segala bidang menjadikan suatu organisasi mengalami berbagai rintangan yang harus dilaluinya. Dinamika komunikasi organisasi menjadi bagian penting yang perlu dikaji dan dianalisa sehingga mampu memberikan pengetahuan terhadap perkembangan organisasi tersebut.

Book Chapter ini menjelaskan gambaran komunikasi organisasi dan perilaku organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi, iklim organisasi, manajemen konflik, kepemimpinan, birokrasi, kekuasaan, arus komunikasi, motivasi pada era industri 4.0. Berbagai penelitian mengenai komunikasi organisasi telah dilakukan oleh akademisi, praktisi maupun mahasiswa yang telah disusun dalam Book Chapter. Book Chapter ini memiliki peran sebagai diseminasi (penyebarluasan) informasi bidang komunikasi organisasi sehingga memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Berbagai artikel penelitian tersebut diharapkan dapat menggambarkan komunikasi organisasi pada era industri 4.0 ke depan sehingga organisasi yang ada di Indonesia siap menghadapi kondisi diskrupsi atau perubahan secara fundamental yang berpengaruh terhadap kehidupan organisasi.


Kami mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada para penulis baik dari internal Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran maupun dari luar Universitas Padjadjaran yang sudah berkontribusi dalam Book Chapter ini dan Mahasiswa Magister Ilmu Komunikasi angkatan 2018 yang telah berjuang dan mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik. Kami menyampaikan Penghargaan penghargaan kepada Tim Dosen mata kuliah Komunikasi Organisasi dan Perilaku Organisasi dan para reviewer yang telah memberikan pencerahan sehingga kami mendapatkan pengalaman yang berharga. Kami sampaikan juga terima kasih kepada Ketua program studi Magister Ilmu Komunikasi dan pengelola serta Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran beserta jajaran pimpinan yang memberikan dukungan dan apresiasinya sehingga ORATION 2019 UNPAD dapat terlaksanakan dengan baik dan menghasilkan Book Chapter sebagai buah karya.

Mudah-mudahan karya ini menjadi amal kebaikan dan memberikan konstribusi terhadap perkembangan pengetahuan khususnya bidang komunikasi organisasi dan perilaku organisasi.

Wa’alaikum salam wa rahmatullah wabarakatuh

Sumedang, 2019

Tim Editor



DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	I
KATA PENGANTAR	III
DAFTAR ISI	IV
BAB I. ARUS KOMUNIKASI	
1. Alur Komunikasi Antara PT. Alkurnia Sentosa dengan Calon dan Pekerja Migran Indonesia di Taiwan (Studi Kasus pada PT Alkarunia Sentosa International sebagai Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia), oleh Moh Faidol Juddi¹, Susie Perbawasari², Feliza Zubair³	1
2. Arus Komunikasi dalam Sidang Fatwa Halal oleh MUI Provinsi Jawa Barat, oleh Lina Kamila Rahmasari¹, Agus Rusmana²	10
3. Penyampaian Informasi oleh Tenaga Kependidikan pada Sub Bagian Administrasi Akademik dalam Pelayanan Akademik Terhadap Mahasiswa Jenjang S1 (Studi Kasus pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Padjadjaran), oleh Afri Nicko Hermanto¹, Dadang Sugiana², Herlina Agustin³	19
4. Pola Komunikasi dalam Sosialisasi Budaya Keselamatan Nuklir Sesuai dengan Standar International Atomic Energy Agency (IAEA), oleh Trie Damayanti	25
5. Dinas Pangan dan Pertanian Kota Bandung: Arus Komunikasi Program Inovasi Anjungan Terima Mandiri Beras, oleh Henny Sri Mulyani R¹, Ika Merdekawati Kusmayadi²	32
BAB II. BIROKRASI	
6. Sistem Birokrasi pada Organisasi Pusat Kebugaran (Analisis Sistem Birokrasi Pada Tiga Pusat Kebugaran; D'arena Fitness, Global Gym, Dan Gold's Gym), oleh Fajar Wira Muhamad^{1*}, Asep Suryana², Heni Sri Mulyani³	38
7. <i>e-Complaint</i> dalam Pelayanan Birokrasi di Universitas Muhammadiyah Sukabumi, oleh Yanti Sundari^{1*}, Tine Silvana², Ute Lies Siti Khadijah³	44

8. Efektivitas Komunikasi Organisasi <i>Grow Ministry</i> di Gereja Huria Kristen Batak Protestan Bandung Barat Terhadap Perubahan Sikap Anggotanya, oleh Angelina.B.Tobing^{1*} , Sandi Jaya Saputra²	52
9. Peran Komunikasi Birokrasi dalam Meningkatkan Pelayanan Perpustakaan di Badan Litbang Kementerian Kesehatan RI, oleh Arga Yudhistira^{1*} , Jenny Ratna Suminar² , Rohanda³	58
10. Bali Democracy Students Conference (Sebuah Pendekatan Public Relations untuk Pendidikan Politik Global), oleh Elnovani Lusiana^{1*} , Rully Khairul Anwar²	64
11. Strategi Birokrasi Komunikasi Organisasi Terhadap PT. Aqua Golden Mississippi Mekarsari Program Csr Wash, oleh Hilda Sri Rahayu^{1*} , Feliza Zubair² , Diah Fatma Sjoraida²	71
12. Birokrasi pada Pengorganisasian Kampung KB di Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang, oleh Tatang Manggala^{1*} , Jenny Ratna Suminar² , Hanny Hafiar³	78
13. Agen Sosialisasi Sebagai Strategi Komunikasi Politik Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Tasikmalaya, oleh Dinar Dina Karamani^{1*} , Deddy Mulyana² , Herlina Agustin³	86

BAB III. BUDAYA ORGANISASI

14. Program Kerja Ormawa <i>Unggul Dan Berkarakter</i> dalam Perspektif Mahasiswa UKM (Studi Tentang Program Kerja Ormawa Unggul dan Berkarakter Sebagai Budaya Organisasi Lembaga Kemahasiswaan Unpad), oleh Deni Rustiandi^{1*} , Engkus Kuswarno² , dan Purwanti Hadisiwi³	94
15. Budaya Organisasi Rumah Sakit Al Islam Bandung, oleh Ira Hasianna Rambe¹ , Agus Rahmat² , Evi Novianti³	104
16. Revolusi Budaya Organisasi di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Bandung. oleh Lusi Romaddyniah Sujana¹ , Ninis Agustini Damayani² , Ute Lies Siti Khadijah³	112
17. Implementasi Budaya Organisasi di Penerbit Mizan (Studi Kasus Budaya Organisasi di Penerbit Mizan), oleh Dita Nur Amalina^{1*} , Dian Wardiana² , Kunto Adi Wibowo³	118
18. Implementasi Budaya Organisasi di Lingkungan Perusahaan Fashion Islami oleh Ragil Romly^{1*} , Deddy Mulyana² , Sussane Dida³	124
19. Budaya Organisasi Rumah Cemara <i>The Organizational Culture of Rumah Cemara</i> , oleh Ika Merdekawati Kusmayadi^{1*} , Siti Karlinah²	131

20. Peran Fasilitator dalam Upaya Membangun Budaya Organisasi Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) Matahari Kecamatan Tomo Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat, oleh Diah Fatma Sjoraida¹, Iwan Koswara², Ilham Gemiharto^{3*}	139
21. Analisis Budaya Perusahaan PT. Pertamina, oleh Aat Ruchiat Nugraha	147
22. Budaya Konstruktif Sebagai Parameter Penting dalam Upaya Menjaga Stabilitas dan Kesenambungan Organisasi, oleh Reddy Anggara^{1*}, Slamet Mulyana² Sri Dewi Setiawati³	154
23. Budaya Perusahaan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, oleh Renata Anisa	161
24. Budaya Organisasi Sebagai Karakter Perusahaan (Analisis Interpretasi Implementasi Budaya Organisasi “Ciri” PTKS) oleh Dewi Widowati	167
25. Budaya Organisasi Universitas Padjadjaran, oleh Eny Ratnasari^{1*}, Suwandi Sumartias², Rosnandar Romli³	178
26. Membangun Citra Perusahaan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi di PT Telkom Group, oleh Amalia Djuwita	186
27. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Makassar, oleh Ismail Adha¹, Nahdiana^{2*}, Anil Hukmah³	194
28. Budaya Organisasi pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Perkotaan dan Perdesaan, oleh Asep Suryana	203
29. Pola Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Persatuan Islam dalam Penyebaran Agama, oleh Iwan Koswara¹, Dedi Rumawan Erlandia², Putri Truline^{3*}	211
30. Budaya Organisasi Berbasis Keislaman di Yayasan Al Amin Tasikmalaya, oleh Santi Susanti	217
31. <i>Open Library</i> Telkom University dalam Perspective Budaya Organisasi, oleh Fikri Dwi Oktaviani^{1*}, Edwin Rizal², Yustikasari³	223

BAB IV. IKLIM ORGANISASI

32. Implementasi Iso 9001: 2015 Dalam Menciptakan Iklim Organisasi Positif yang Berorientasi pada Peningkatan Mutu di Perpustakaan UPI, oleh Herli Bahtiar S^{1*}, Agus Rushmana², Pawit M.Yusuf³	231
33. Aktivitas <i>Employee Relations</i> Dalam Mendukung Iklim Organisasi di PT Kemfarm Indonesia, oleh Fathiya Nur Rahmi^{1*}, Hanny Hafiar², Iriana Bakti³	241



34. Iklim Organisasi di Mata Karyawan Millennial E-Commerce, oleh **Sarah D. Ekaputri^{1*}, Susanne Dida², Centurion Chandratama Priyatna³** 249
35. Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Iklim Organisasi, oleh **Tine Silvana Rachmawati** 256
36. Iklim Komunikasi di Pustakalana Sebagai Organisasi Berbasis Kerelawanan, oleh **Cut Meutia Karolina^{1*}, Eni Maryani², Dian Wardiana³** 265
37. Iklim Komunikasi Organisasi Pasca Pilkada di Desa “Bambu” Kabupaten Majalengka, oleh **Dudi Sugianto** 274
38. Iklim Organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Gadang Universitas Telkom (Kajian setelah Perubahan Peraturan mengenai UKM Budaya), oleh **Dina Khairani^{1*}, Jenny Ratna Suminar², Yanti Setianti³** 281
39. Mengemas Iklim Komunikasi Organisasi Berbasis *Human Relations* dalam Menghadapi Era Industri 4.0, oleh **Rina Mariana¹, Funny Mustikasari Elita², Slamet Mulyana³** 290
40. Implementasi Dimensi Iklim Organisasi di PT. Ubring, oleh **Erlangga Marion^{1*}, Dadang Sugiana², Lukiati K. Erdinaya** 299
41. Analisis Iklim Komunikasi Organisasi (Studi Deskriptif Kualitatif pada Media Online Bandung Kiwari), oleh **Nisa Nurmauliddiana Abdullah^{1*}, Dadang Rahmat Hidayat², S. Kunto Adi Wibowo³** 306

BAB V. KEKUASAAN

42. Sistem Pengawasan Manajemen dan Kinerja Organisasi Layanan Publik (Studi Kasus Desain Sistem Pengawasan Manajemen dan Kinerja Melalui *Business Process Modelling and Notation* pada Layanan ISSN PDII LIPI), oleh **Dwi Ridho Aulianto^{1*}, Pawit M Yusup², Yanti Setianti³** 312
43. Kekuasaan dan Pengembangan Organisasi (Studi Kualitatif pada Organisasi Keluarga Mahasiswa Adonara Yogyakarta), oleh **M.A Risqillah Subroto^{1*}, Lukiati K. Erdinaya², Evie Ariadne Shinta Dewi³** 319
44. Peran Kekuasaan dalam Organisasi yang Efektif di Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Malang, oleh **Yustin Nesty Citrasari^{1*}, Suwandi Sumartias², Tine Silvana³** 327
45. Konstruksi Makna Kekuasaan Pemimpin Dalam Mempengaruhi Orang Lain Di Organisasi, oleh **Tryan Nugraha*, Asep Suryana, Rosnandar Romli** 334
46. Pengalaman Komunikasi Pustakawan dengan Pemimpin Multigenerasi (Studi Fenomenologi Kekuasaan Pemimpin Multigenerasi di Perpustakaan Unit Kerja Kementan RI), oleh **Eni Kustanti^{1*}, Agus Rusmana², Purwanti Hadisiwi³** 341

47. Implementasi *Reward dan Coersive Power* pada PT Pointbreak Indonesia Dalam Pencapaian Target Perusahaan, oleh **Mochamad Rival Purnama^{1*}, Pawit M. Yusuf², Susie Perbawasari³** 349

BAB VI. KEPEMIMPINAN

48. Gaya Kepemimpinan Generasi Millennial Dalam Pengembangan Industri Kreatif, oleh **Yuliani Dewi Risanti^{1*}, Kismiyati El Karimah²** 356
49. Persepsi Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja *Switch Up*, oleh **Tiara Pascanoviera Robaeni¹, Purwanti Hadisiwi², Hanny Hafiar³** 363
50. Analisis Gaya Kepemimpinan Ketua Organisasi X dalam Manajemen Konflik Eksternal pada Organisasi Internal Universitas, oleh **Nadya Sabrina Rahmat^{1*}, Dadang Rahmat Hidayat², Aceng Abdullah³** 369
51. Gaya Kepemimpinan dalam Menciptakan Budaya Kerja Berkualitas (Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan Owner Cafe dalam Menciptakan Budaya Kerja Berkualitas Karyawan Di Café Eatboss), oleh **Ujang Asmara¹, Dedy Mulyana², Henny Sri Mulyani³** 376
52. Perbandingan Kepemimpinan Terkait Penyebaran Informasi Organisasi Media Multiplatform di Lembaga Kantor Berita Nasional (LKBN) Antara Biro Sumsel dan Biro Bengkulu, oleh **Feny Selly Pratiwi^{1*}, Nuryah Asri Sjafirah², Sri Seti Indriani³** 382
53. Analisa Gaya Kepemimpinan Hypno Leadership dan Kepemimpinan Demokratis, oleh **Desi Qorih^{1*}, Imas Purnamasari², Alam Avrianto³, Siska Marlina⁴** 388
54. Peranan Kepala Sekolah dan Pustakawan dalam Pemberdayaan Perpustakaan SMAN 1 Sumedang, oleh **Ajeng Inten Legi Novita Sarip^{1*}, Ninis Agustini Damayanti², Siti Karlinah³** 396
55. Komunikasi Instruksional dalam Proses Latihan Kepemimpinan *School of Leader* Unpad, oleh **Andini Claudita^{1*}, Slamet Mulyana², Centurion Priyatna³** 403
56. Sifat Keibuan pada Sosok Pemimpin Perempuan, oleh **Christ Sony Bastian** 411
57. Dampak Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja Karyawan di PD. Saranuris, oleh **Deri Alan Kurniawan¹, Hani Siti Hanifah², Nurbudiwati³, Irma Rosmayati⁴** 420
58. Fungsi Manajerial dalam *Peer Review* Penerbitan Jurnal Berbasis Elektronik, oleh **Risa Nurisani^{1*}, Hanny Hafiar², Rohanda³** 427
59. Perencanaan Strategi Komunikasi Bali Democracy Forum (Sebuah Praktik Pendekatan Komunikasi Dalam Komunitas Demokrasi Global), oleh **Elnovani Lusiana^{1*}, Lukiat Komala², Susie Perbawasari³** 435
60. Gaya Kepemimpinan dalam Komunitas Multikultural (Studi Kasus Pada Komunitas *Peace Maker* Kupang-NTT), oleh **Kristin E.J Nomleni^{1*}, Suwandi Sumartias², Wawan Setiawan³** 441

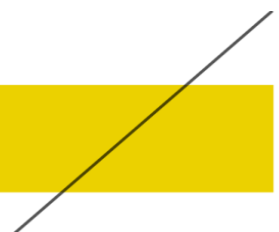
61. *Project Management* Pada Sebuah *Startup* (Studi Kasus Pada *Startup* Rasi.co), oleh **Mochammad Nurreza^{1*}**, **Asep Suryana^{2*}**, **Iwan³** 446

BAB VII. MANAJEMEN KONFLIK

62. Strategi Manajemen Konflik di Politeknik STTT Bandung (Studi Kasus pada Politeknik STTT Bandung), oleh **Diana Wiyataningrum^{1*}**, **Tine Silvana R²**, **Uud Wahyudin³** 453
63. Manajemen Konflik Internal pada Organisasi Berskala Nasional (Studi Kasus pada Perhimpunan Organisasi Profesi Mahasiswa Sosial Ekonomi Pertanian Indonesia "POPMASEPI"), oleh **Ichsan Adil Prayogi^{1*}**, **Nuryah Asri Sjafirah²**, **Evi Ariadne Shinta Dewi³** 459
64. Implementasi Manejemen Konflik dalam Penyelesaian Kasus Pelecehan Seksual di Dunia Kerja, oleh **Annisa Salsabila^{1*}**, **Sussane Dida²**, **Yustikasari³** 465
65. Manajemen Stres pada Perusahaan *Ciputra World* Jakarta dalam Perspektif Komunikasi Organisasi, oleh **Priyo Subekti^{1*}**, **Dadang Sugiana²** 473
66. Managemen Konflik Komunikasi Internal di Karisma ITB (Studi Kasus Di Karisma Itb Periode 36), oleh **Iqbal Syaefulloh^{1*}**, **Engkus Kuswarno²**, **Dadang Sugiana³** 478
67. Konflik dan Manajemen Konflik Upt Perpustakaan Universitas Padjadjaran, oleh **Eko Retno Wulandari^{1*}**, **Edwin Rizal²**, **Elnovani Lusiana³** 484
68. Peran Humas Pemerintah dalam Merespon Pemberitaan yang Berpotensi Menimbulkan Konflik, oleh **Marlina Mustikaningsih^{1*}**, **Evi Novianti²**, **Diah Fatma S³** 493

BAB VIII. MOTIVASI

69. Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan *Startup Motionbeast*, oleh **Citra Meidyna Budhipradipta^{1*}**, **Slamet Mulyana²**, **Antar Venus³** 500
70. Motivasi Kerja Millennial Ditinjau dari Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow, oleh **Atef Fahrudin^{1*}**, **Siti Karlinah²**, **Herlina Agustin³** 507
71. Motivasi Pustakawan dalam Kegiatan Menulis Karya Ilmiah Sebagai Kebutuhan Organisasi (Studi pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Pendidikan Indonesia Bandung), oleh **Rani Auliawati Rachman^{1*}**, **Dadang Sugiana²**, **Rohanda³** 515
72. Motivasi dan Komitmen dalam Organisasi Non Profit, oleh **Audira Mauretha Giri^{1*}**, **Atwar Bajari²**, **Eni Maryani³** 521
73. Motivasi Admin Media Sosial Kampus Anak Unpad, oleh **Rizki Montheza^{1*}**, **Susie Perbawasari²**, **Wawan Setiawan³** 527

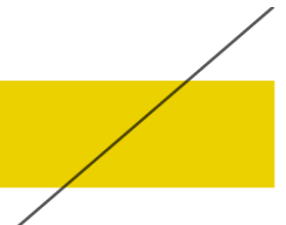


BAB IX. KOMUNIKASI ORGANISASI

74. Kolaborasi Media Pemberitaan Internasional dalam Meredakan Krisis Melalui Twitter, oleh **Shiddiq Sugiono** 533
75. Efikasi Diri dalam Akademik dan Kepemimpinan Mahasiswa: Sebuah Penelitian Empiris, oleh **Raidah Intizar Yusuf** 540
76. Perubahan Pola Komunikasi pada *Information Utility Start Up* Sebagai Alat *Online Car Branding*, oleh **Evi Novianti** 548
77. Regulasi Emosi, Konflik Tempat Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai, oleh **Intan Tensia Prawita S^{1*}, Wati Susilawati², Wahyuningsih³, Irfan Rizki Gumilar⁴** 555
78. Emosi dalam Komunikasi Di Lingkungan Kerja: Sebuah Studi Literatur, oleh **Ira Mirawati^{1*}, Asep Suryana², Herlina Agustin³** 562
79. Agenda Perusahaan Vs Agenda Media: *2nd Level of Agenda Setting Theory* pada Kecelakaan Pesawat Lion Air Jt-610, oleh **Nindi Aristi^{1*}, Maimon Herawati²** 569
80. Desain Infografis Bertema Literasi Informasi untuk Siswa Sekolah Menengah Pertama (Penelitian Tindakan di SMP Negeri 14 Bandung), oleh **Rifa Fauziah Maghfirah M^{1*}, Nuning Kurniasih², Ute Lies Siti Khadijah³** 575
81. Makna Kekuatan Ibu-Ibu dalam Menyampaikan Opini Politik, oleh **Rita Herlina^{1*}, Yulia Sariwaty S²** 584
82. Manajemen *Special Event* Lomba Foto Bina Marga 2016 “Gelora Kemerdekaan Lecut Semangat Kita Menyambung Negeri” (Studi Deskriptif Mengenai Manajemen *Special Event* Lomba Foto Bina Marga 2016 “Gelora Kemerdekaan Lecut Semangat Kita Menyambung Negeri” oleh Direktorat Jenderal Bina Marga Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat), oleh **Sherly Dwi Cahyani^{1*}, Suwandi Sumartias², Yustikasari^{3*}** 591
83. Penggunaan *E-Corr* Sebagai Media Komunikasi Internal PT Pertamina EP, oleh **Meria Octavianti^{1*}, Annisa Fira²** 598
84. Komunikasi Berbasis Teknologi Bagi Masyarakat Desa Perbatasan (Studi Fenomenologi pada Masyarakat Pengguna *Smartphone* di Desa Temajak, Kalimantan Barat), oleh **Lidia Djuhardi^{1*}, Kiki Yustikasari²** 604
85. Komunikasi Organisasi di Era Digital (Studi Kasus Penggunaan Media Sosial oleh Perhimpunan Pendaki Gunung Extemasz Bandung dalam Reaktivasi Organisasi dan Pengelolaan Aneka Kegiatan), oleh **Aceng Abdullah^{1*}, Sri Septi Indriani²** 610
86. Implementasi Komunikasi Organisasi dalam Sistem *Smart Office* (Studi Deskriptif mengenai implementasi komunikasi organisasi dalam sistem smart office di PT Telkomsel), oleh **Puji Prihandini^{1*}, Ditha Prasanti²** 616
87. Membangun Kinerja Organisasi melalui Komunikasi (Studi Korelasional Mengenai Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Anggota Organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia Dewan Pimpinan Cabang Bandung), oleh **Veza Aditya Lenggawa** 624



88. Penggunaan Media dalam Lingkungan Organisasi Pesantren, oleh **Atwar Bajari** 633
89. Kolaborasi Antar Lembaga dalam Antisipasi Pornomedia pada Remaja Disabilitas, oleh **Hanny Hafiar^{1*}, Syauqy Lukman², Fajar Syuderajat³** 641
90. Strategi Organisasi Pengasuhan Khalayak Radio PR FM dan Ardan FM Bandung, oleh **Pandan Yudhapramesti** 647
91. Nilai-Nilai Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan RI, oleh **Renata Anisa** 654
92. Gaya Komunikasi dalam Komunikasi Organisasi, oleh **Priyo Subekti^{1*}, Dian Wardiana²** 659
93. Pembentukan *Brand Awareness* PT Freeport Indonesia Melalui Kegiatan *Sponsorship* *Persipura Club*, oleh **Risca Amallya¹, Yanti Setianti^{2*}** 665
94. *The Broadcasting Violation of The Local Television and The Implementation of Sanctions by South Sulawesi Kpid In Makassar*, oleh **Andriansyah** 673
95. *Media Blackout* Reuni 212: Ilusi Atau Kenyataan, oleh **Maimon Herawati** 679



DAMPAK KEPEMIMPINAN DAN UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD. SARANURIS

Deri Alan Kurniawan^{1*}, Hani Siti Hanifah², Nurbudiwati³, Irma Rosmayati⁴
^{1,2,3,4} Universitas Garut

*Korespondensi: derialan@uniga.ac.id

PENDAHULUAN

Kedudukan sumber daya manusia saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. Oleh karena itu kemajuan suatu organisasi di tentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya. Kinerja merupakan landasan pencapaian tujuan organisasi. Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan (Kasmir, 2016) mengemukakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi apabila hubungan komunikasi antara sesama karyawan atau karyawan dengan atasan berjalan dengan harmonis. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Sutrisno, 2017) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi pula upah (*wages*) karena upah merupakan hak pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Menurut (Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah, 2015) Upah sebagai balas jasa yang adil dan layak dalam bentuk uang yang diberikan kepada pekerja sebagai konsekuensi atas pemberian tenaga dan pikiran kepada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Landasan sistem pengupahan di Indonesia adalah UUD, pasal 27 ayat 2 dan pejabarannya dalam hubungan industrial Pancasila sistem pengupahan, prinsipnya haruslah menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang dan memuat imbalan intensif yang mendorong peningkatan kinerja dan pendapatan nasional.

Garut memiliki banyak industri dari pengolahan kulit, salah satunya adalah PD. Saranuris. Memproduksi berbagai jenis sepatu kulit, sebagai produsen yang menghasilkan produk sesuai dengan keinginan konsumen. Fenomena yang muncul menarik untuk dikaji terjadi fluktuasi dalam realisas produksinya seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Target Dan Realisasi Kinerja Karyawan Pada PD. Saranuris Tahun 2017

No	Bulan	Target (pasang)	Realisasi (pasang)	Persentase (%)
1	Januari	15.000	10.000	67
2	Februasi	15.000	12.000	80
3	Maret	15.000	9.000	60
4	April	15.000	11.000	73
5	Mei	15.000	8.000	53
6	Juni	15.000	12.000	80
7	Juli	15.000	12.000	80

8	Agustus	15.000	12.000	80
9	September	15.000	11.000	73
10	Oktober	15.000	10.000	66
11	November	15.000	9.000	60
12	Desember	15.000	8.000	53
Rata-rata			10.333	68,75

Sumber; PD. Saranuris 2017

Tabel 1 bahwa hasil kinerja karyawan selama 1 tahun terakhir belum tercapai karena karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan yaitu sebanyak 15.000 pasang per bulan. Fenomena lain berkaitan dengan upah kerja yang tidak mengacu ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) sebesar Rp 1.538.909 sehingga rata-rata pendapatan karyawan perusahaan tersebut jumlahnya di bawah atau lebih kecil dibandingkan dengan pada perusahaan sejenis.

Berikut tabel upah yang diberlakukan pada PD. Saranuris periode bulan Januari 2017 sampai Desember 2017 :

Tabel 2. Data Ketentuan Besaran Upah Karyawan PD. Saranuris Tahun 2017

Bulan	Jenis				
	Bagian Penjahitan	Bagian Pematangan	Bagian Pengeleman	Bagian Pemolaan	Bagian Penecekan
Januari	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
Februari	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
Maret	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
April	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
Mei	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
Juni	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
Juli	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
Agustus	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
September	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
Oktober	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
November	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000
Desember	1.300.000	1.140.000	900.000	1.000.000	980.000

Sumber: PD. Saranuris 2017

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah kepemimpinan, upah, dan kinerja karyawan di PD. Saranuris? (2) Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD. Saranuris? (3) Adakah pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di PD. Saranuris? (4) Adakah pengaruh kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan di PD. Saranuris?

Secara rinci penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui kepemimpinan, upah, dan kinerja karyawan di PD. Saranuris; (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD. Saranuris; (3) Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kinerja karyawan di PD. Saranuris; (4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan upah terhadap kinerja karyawan di PD. Saranuris.

PEMBAHASAN

Rekapitulasi Responden Mengenai Kepemimpinan

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Saya merasakan bahwa pemimpin memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan	102	Cukup Baik
2	Pemimpin memberikan tunjangan kepada karyawan	107	Cukup Baik
3	Saya merasakan bahwa pemimpin memberikan himbuan tentang hukuman yang berlaku di dalam perusahaan	132	Baik
4	Pemimpin memberikan peringatan jika karyawan melakukan kesalahan	107	Cukup Baik
5	Saya merasa terinspirasi oleh pimpinan.	98	Baik
6	Saya merasa bahwa pimpinan bersikap ramah serta menyenangkan hati karyawan.	102	Sangat Baik
7	Saya merasakan bahwa pemimpin dapat merubah sikap karyawan	112	Baik
8	Pimpinan mempertimbangkan saran saran yang di berikan oleh karyawan	95	Cukup Baik
9	Pimpinan mempertimbangkan kritik karyawan.	116	Baik
10	Pemimpin menyelesaikan masalah dengan cepat	111	Baik
11	Pemimpin menyelesaikan masalah tanpa ada dampak bagi karyawan.	103	Cukup Baik
12	Pemimpin dapat mengetahui masalah yang terjadi di lapangan	95	Cukup Baik
13	Pemimpin mempunyai tujuan untuk memajukan perusahaan	103	Cukup Baik
14	Pemimpin berpegang teguh pada visi perusahaan	123	Baik
15	Pemimpin melakukan pengarahan/ <i>briefing</i> setiap harinya	129	Baik
16	Pemimpin memberikan petunjuk khusus kepada karyawan	129	Baik
17	Pemimpin mengajak karyawan untuk meningkatkan kinerjanya	113	Baik
18	Pemimpin memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik	103	Cukup Baik
19	Karyawan di ikut sertakan dalam membuat keputusan	123	Baik
20	Pemimpin mampu dalam melakukan tugas apapun	106	Cukup Baik
21	Pemimpin mampu bekerja dalam tekanan	125	Baik
22	Pemimpin mampu bekerja secara profesional saat ada masalah diluar perusahaan.	106	Cukup Baik
23	Pemimpin mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan	96	Cukup Baik
24	Pemimpin mampu mengatasi kendala untuk mewujudkan tujuan perusahaan	119	Baik
Total		2655	Baik
Rata-Rata		111	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata baik. Dalam hal ini kepemimpinan di setiap organisasi atau perusahaan menjadi hal yang penting sebagaimana fungsi manajemen dapat dicapai, hal ini pun dikemukakan oleh Jun Hao dan Yazdanifard (2015), Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu bagian yang paling penting dari metode keseluruhan untuk sebuah organisasi untuk mempertahankan bisnis dalam menghadapi masalah yang disebabkan oleh pertumbuhan pesat lingkungan ekonomi. Kemudian menurut Helstad dan Moler (2013), kepemimpinan berhubungan dengan keluarga seperti otoritas, kekuasaan, dan kepercayaan, di mana kekuatan dan kepercayaan saling terkait erat. Melihat kekuatan dan kepercayaan sebagai suatu hubungan berarti hubungan itu selalu dua arah. Hal ini membuktikan bahwa tindakan bawahan dan atasan mempengaruhi struktur dominasi dan kondisi untuk membangun kepercayaan. Maka berdasarkan kesimpulannya, kepemimpinan memiliki hubungan dalam setiap aktivitas dalam menghadapi dan mempertahankan bisnis sehingga hubungan erat atau kepercayaan antara atasan dan bawahan menjadi prioritas dalam setiap aspek kegiatan organisasi atau perusahaan.

Rekapitulasi Responden Mengenai Upah

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Upah

No.	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Saya merasa upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan saya saat ini	112	Baik
2	Saya merasa upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian karyawan	101	Cukup Baik
3	Saya merasa upah yang di terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan	102	Cukup Baik
4	Saya merasa upah yang diterima sesuai dengan kinerja yang saya berikan kepada perusahaan	101	Cukup Baik
5	Upah yang diberikan sesuai dengan lamanya bekerja	134	Baik
6	Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan apa yang saya kerjakan	102	Cukup Baik
7	Pemberian upah di sesuaikan dengan standar yang di tentukan pemerintah	118	Baik
8	Pemberian upah diatas UMK (Upah Minimum Kabupaten)	97	Cukup Baik
Total		867	Cukup Baik
Rata-Rata		108	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rekapitulasi tanggapan responden mengenai upah memperoleh nilai rata-rata baik. Pemberian upah menjadi salah satu cara untuk mendorong kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas/ tanggung jawabnya. Menurut Amalia dan Gunawan (2015), Salah satu tujuan seseorang menjadi karyawan atau tenaga kerja suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan dalam bentuk upah atau kompensasi sehingga upah yang diterima mampu memenuhi kebutuhan dasar. Kemudian menurut Umar (2014), Upah bagi pekerja dalam kegiatan produksi pada dasarnya adalah imbalan / imbalan dari produsen kepada pekerja yang telah berkontribusi untuk pencapaiannya dalam kegiatan produksi. Upah diberikan tergantung pada biaya kebutuhan minimum kehidupan pekerja dan keluarga mereka, hukum pengaturan yang mengikat pekerja upah minimum (UMP), produktivitas marjinal tenaga kerja, tekanan pengusaha dan serikat pekerja, dan perbedaan dalam jenis pekerjaan .

Rekapitulasi Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Saya membuat produk dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan	104	Cukup Baik
2	Saya membuat produk sebanyak target yang ditetapkan perusahaan	120	Baik
3	Saya membuat produk sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	130	Baik
4	Saya masuk kerja tepat waktu	93	Cukup Baik
5	Saya pulang tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	113	Baik
6	Saya membuat produk dengan teliti sehingga menciptakan kualitas produk yang baik	138	Sangat Baik
7	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bagian pekerjaan yang di tentukan perusahaan	142	Sangat Baik
8	Saya berkontribusi atas kemajuan perusahaan	137	Sangat Baik
Total		977	
Rata-Rata		122	Baik

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata baik. Adapun pada aspek tertentu dengan perolehan nilai yang rendah adalah aspek yang harus dilakukan perbaikan. Dalam hal ini, kinerja menjadi suatu tolak ukur keberhasilan perusahaan melalui stakeholder yang terlibat berdasarkan tanggung jawab pekerjaan, hal ini didukung menurut Astorga, Martinez & Vertucio (2016), manajemen partisipatif, meningkatkan dukungan sosial menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan untuk secara akurat dan tepat menentukan batas-batas profesional. Sementara itu, hal itu juga mengakumulasi esensi pengekanan pekerjaan untuk kepuasan kerja yang lebih baik, keterlibatan pekerjaan, pemberdayaan psikologis, komitmen organisasi, dukungan organisasi yang dirasakan, dan keterlibatan yang menentukan arah yang jelas tentang ekspektasi dalam pekerjaan atau organisasi sehingga persyaratan tugas yang jelas. Kemudian Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian, tanggapan responden mengenai dimensi kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 111 termasuk kategori baik. Sehingga berdasarkan dimensi kepemimpinan dikatakan baik, sedangkan mengenai dimensi upah diperoleh nilai rata-rata sebesar 108 termasuk kategori cukup baik. Sehingga disimpulkan secara keseluruhan dari

dimensi balas jasa yang adil dan dimensi balas jasa yang layak, Kemudian, mengenai dimensi kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 122 termasuk kategori baik disimpulkan dimensi hasil kerja, perilaku kerja serta menyelesaikan tugas dan bertanggungjawab, karyawan sudah dikatakan baik. Selain itu, Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja, memperlihatkan bahwa nilai thitung dari kepemimpinan lebih besar dari nilai t tabel sehingga H_0 ditolak, maka secara signifikan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Saranuris. Kemudian Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dilakukan untuk variabel Upah terhadap Kinerja, memperlihatkan nilai thitung dari lebih besar dari nilai t tabel sehingga H_0 ditolak, dengan demikian secara signifikan Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Saranuris. Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan untuk variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Upah) terhadap Y (Kinerja), memperlihatkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftable sehingga H_0 ditolak, dengan demikian secara signifikan Kepemimpinan dan Upah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Saranuris. untuk variabel Kepemimpinan dan Upah terhadap Kinerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Saranuris.

DAFTAR PUSTAKA

- Astorga, Eriberto R., Martinez, Hazel S., Vertucio, Herbert D. (2016). *Multi-factorial Dimension of Employees Productivity of Selected Private Tertiary Educational Institution in Manila*. Universal Journal of Psychology 4(2): 63-80, 2016. Diakses dari : http://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=3379.
- Azar, J., Marinescu, J, E., & Steinbaum, M (2017). Labor Market Concentration
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan
- Gunawan, Hendra & Amalia, Rezki (2015). International Journal of Economics and Financial Issues : *Wages and Employee Performance : The Quality of Moderator*. 5(349-353). Diakses dari : <http://www.econjournals.com/>
- Helstad & Moller, J. (2013). Internation Journal of Leadership in education ; Theory and Practice : Leadership as relational work : risks and opportunities 16(3).Diakses dari : <http://dx.doi.org/10.1080/13603124.2012.761353>
- Hungerford, Thomas, L (2013). Changes in Income Inequality Among U.S. Tax Filers Between 1991 and 2006 ; The Role of Wages, Capital Income and Taxes.
- Jun, M. H., & Yazdanifard, R. (2015). Global Journal Of Management and Business Research: *How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and Innovation*, 15(9).Diakses dari : https://globaljournals.org/GJMBR_Volume15/1-How-Effective-Leadership.pdf
- Jurnal Ilmiah Teknik Sipil Vol. 15, No. 2.*
- Kadarisman, M. (2012). *manajemen kompensasi*. jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moehersono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pujangkoro, S., Batubara, K., & Buchari. (2013). pengaruh gaji upah dan tunjangan erhadap kinerja karyawan. *e-jurnal teknik industri FT USU Vol 3, No. 5, , 23-28.*
- Putra, I. A., & putra, m. D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Susanta, I. W., Nadiasa, M., & Adnyana, I. B. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi Di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Volume 2, No. 2, .*
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Umar, Akmal (2014). European Journal of Business and Management ; Effecr of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers Performance in Manufacturing Industry in Makasar City. *Vol6(5)*.Diakses dari:
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/10916/1121>
- Wibowo. (2016). *Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers *Manajemen*.
- Wiranata, A. G. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stress Kerja Karyawan.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada