JEBESH
Journal of Economics Business Ethic and Science of History
Penerbit: Pesantren Hamfara, Kenalan, RT 04 Bangunjiwo Kasihan Bantul Yogyakarta

EDISI PUBLIKASI
Juli-Desember Tahun 2023
Volume I, Nomor 2
Halaman 205-214

RIWAYAT ARTIKEL
Diterima tgl: 15 November 2023
Disetujui tgl: 16 November 2023
Diterbitkan tgl: 18 November 2023
Alamat Web https://jurnalhamfara.ac.id/index.php/jb/index

PENGARUH E-LEADERSHIP, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA ZAKAT INFAQ SHADAQAH DAN WAKAF (ZISWAF) D.I. YOGYAKARTA

Maulana Bintang Sanjaya
Pasca Sarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta
P100200047@student.ums.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *e-leadership*, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai lembaga zakat infaq shadaqah dan wakaf (ziswaf) Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan *mixed method* yaitu data kuantitatif sekaligus kualitatif. Adapun sumber data primer yang digunakan adalah hasil kuesioner terhadap pegawai tetap lembaga ziswaf tingkat provinsi DI Yogyakarta dan wawancara terhadap ketua atau bagian msdm tiap lembaga. Variabel bebas penelitian ini adalah E-Leadership, Komunikasi dan Motivasi. Peneliti menjelaskan pengaruh variabel tersebut menggunakan alat analisis dengan metode uji t dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *E-leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: *E-Leadership*, Komunikasi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of e-leadership, communication, and motivation on performance in employees of infaq shadaqah zakat institutions and waqf (ziswaf) Yogyakarta Special Region. This research uses a mixed method, namely quantitative and qualitative data. The primary data sources used were the results of questionnaires on permanent employees of the provincial ziswaf institution DI Yogyakarta and interviews with the head or human resources section of each institution. The independent variables of this study are E-Leadership, Communication and Motivation. Researchers explain the influence of these variables using analytical tools with t-test methods and multiple linear regression. The results of the study concluded that E-leadership has a significant effect on performance, communication has a significant effect on performance and motivation has no effect on performance.

Keywords: e-leadership, communication, motivation, performance

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 memiliki dampak terhadap Indonesia, khususnya mengenai penerapan teknologi informasi dan komunikasi (Setiyowati et al., 2023). Dalam dunia manejemen, muncul E-Leadership sebagai teori berorganisasi di era digital. Penerapan E-Leadership dalam sebuah organisasi bukan tanpa masalah. Masalah yang muncul adalah kesiapan manusia. Dan proses transisi membutuhkan waktu yang tidak sedikit (Avolio, 2014). Perkembangan ICT dalam organisasi tidak membuat motivasi menjadi hal yang disisihkan. Manusia masih menjadi elemen penting dalam sebuah organisasi karena ICT hanya alat untuk mencapai tujuan dan tidak mengganti pentingnya manusia dalam organisasi (Fardiansyah & Utomo, 2023).

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan komunikasi karena komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan akan menghasilkan hal hal yang diinginkan termasuk kinerja. Dampaknya adalah meningkatnya kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Organisasi yang terdapat di Indonesia memiliki corak tersendiri karena banyaknya jumlah umat Islam. Aktivitas umat Islam yang beragam membuat kebutuhan organisasi berbasis Islam menjadi penting. Lembaga keislaman muncul di berbagai sektor seperti keuangan, zakat infaq shadaqah dan wakaf (Ziswaf), serta pendidikan (Rusydah & Utomo, 2019).

Sektor Ziswaf merupakan sektor yang berkaitan langsung dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat, hal ini membuat berbagai organisasi merambah sektor ini. Aktivitas Ziswaf membutuhkan kinerja yang solid karena aktivitasnya berkaitan dengan banyak pihak.. Kinerja Lembaga Ziswaf yang bagus akan membuat umat Islam yakin memberikan amanah terhadap organisasi Lembaga Ziswaf. Dampaknya adalah distribusi harta yang menurut Islam merupakan masalah utama perekonomian bisa teratasi dengan lebih baik serta meningkatnya kesejahteraan sosial (Utomo & Baratullah, 2022).

Penelitian ini berusaha menemukan pengaruh variabel-variabel di atas, yaitu e-leadership, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lembaga Ziswaf DI Yogyakarta. Relevansi penelitian ini terhadap kondisi ekonomi Islam kontemporer diharapkan memiliki kontribusi yang signifikan mengingat semakin maraknya kesadaran dan harapan masyarakat untuk mendapatkan kesejahteraan dari ekonomi Islam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan kombinasi antara kuantitatif dan kualitatif yang digunakan secara bersama-sama. Obyek penelitian sebagai populasi adalah pegawai lembaga Ziswaf D.I. Yogyakarta. Peneliti membatasi syarat responden dalam penelitian ini adalah pegawai tingkat manejerial di Lembaga Ziswaf tingkat provinsi di wilayah DI Yogyakarta. Peneliti menggunakan teknik non probability sampling yaitu perusahaan yang memenuhi kriteria, yaitu pegawai tetap lembaga Zakat Infaq Sedekah dan Wakaf Provinsi D.I. Yogyakarta. Data kuantitatif diperoleh dari kuesioner, sedangkan data kualitatif diperoleh dari wawancara terhadap narasumber, yaitu divisi MSDM lembaga Ziswaf tingkat provinsi D.I. Yogyakarta. Metode analisis data kuantitatif dengan uji SPSS.

HASIL DAN DISKUSI PEMBAHASAN

Responden penelitian ini adalah karyawan tingkat manejerial Lembaga Ziswaf tingkat provinsi DI Yogyakarta yang berasal dari Baznas DI Yogyakarta, Lazis YBW UII, Lazis Muhammadiyah (Lazismu), Lazis Syuhada, Dompet Dhuafa, Darut Tauhid Peduli (DT-Peduli), Badan Wakaf Al Qur'an (BWA) yang berjumlah 48 responden. Hasil persamaan regresi penelitian menunjukkan nilai koefisien variabel e-leadership positif sebesar 0,526 artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan komunikasi dan motivas diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepemimpinan sebesar 0,526.

Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai E-Leadership berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi bernilai positif yaitu sebesar 0,286 artinya jika variabel komunikasi mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan e-leadership dan motivasi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepemimpinan sebesar 0,286. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai komunikasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan ketika nilai komunikasi naik maka kinerja juga naik.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,179 tapi t hitung 1.384 < t tabel 1.678, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Rajikin (2022) meneliti tentang pengaruh e-service quality dan e-trust terhadap e-customer loyality shopee melalui e-satisfaction di masa Pandemi Covid-19 ditinjau dari prespektif syariah memiliki kedekatan topik dengan penelitian ini.

Pengaruh E-Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan persamaan Y= 2,897 + 0,526X1 . Maka, semakin baik penerapan E-Leadership akan membuat kinerja semakin tinggi. Nilai koefisien regresi E-Leadrship bernilai positif 0,515, hal ini berarti jika variabel E-Leadership meningkat 1% lalu motivasi tetap maka terjadi peningkatan E-Leadership sebanyak 0,526. Hal ini membuktikan bahwa nilai E-Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan E-Leadership berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena t hitung 2.444> t table 1.678 . Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima, artinya teradapat pengaruh positif antara E-Leadership (X1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel, E-Leadership berpengaruh secara signifikan karena taraf signifikan 0,019 > 0,05. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara E-Leadership (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kinerja karyawan lembaga ziswaf tingkat provinsi DI yogyakarta dapat dipengaruhi secara signifikan oleh e-leadership meliputi E-Leadership Education and Training dan Skills for digital entrepreneurship. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dominique & Nabila (2015) dan M Bansal (2005) bahwa E- Leadership memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Peneliti menemukan bahwa alasan E-leadership berpengaruh tidak signifikan adalah kurangnya pelatihan penggunaan sistem dan TIK yang diadakan oleh lembaga ziswaf,

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan Y= a+b.x2 atau Y= 2.897+0,286x2. Nilai koefisien regresi Komunikasi bernilai positif 0,286. Artinya jika variabel komunikasi meningkat 1% dan variabel bebas lain diasumsikan tetap maka terjadi peningkatan komunikasi sebesar 0,286. Hasil uji hipotesis menunjukkan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena t hitung 1.741> t table 1.678. Dengan demikian Ho ditolak H2 diterima, maka terdapat pengaruh positif antara komunikasi (x2) terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan Lembaga Ziswaf dapat dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi meliputi keterlibatan informasi dari pimpinan, keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai, efisiensi media dalam penyajian informasi serta kecukupan informasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, peneliti menemukan ada penggunaan perangkat TIK dengan mekanisme tertentu untuk menunjang komunikasi serta komunikasi tatap muka.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karena menunjukkan angka t hitung 1,384< t table 1,678. Hal ini berarti motivasi berdasarkan indikator yang dinyatakan Herzberg yaitu hubungan rekan kerja dengan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan pemberian tunjangan secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan Lembaga ziwaf tingkat Provinisi D.I. Yogyakarta.

Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan penilaian terhadap aktivitas pegawai untuk mengukur dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Pendapat ini serupa dengan pendapat Indira Abdul (2019), Monang dan Lamhot (2013). Tiap organisasi membutuhkan kinerja anggota atau karyawan yang baik. Untuk mendukung visi yang ingin dicapai. Hal yang sama diungkapkan oleh Bahtiar (2018) "Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil". Hal ini bisa dimaknai kinerja organisasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Setiap organisasi memiliki perbedaan mengenai standar kinerja karyawan. Tidak bisa disamakan antara ukuran kinerja sebuah perusahaan dengan perusahaan yang lain (Utomo, 2015).

Efisiensi dan efektivitas dalam pengembangan karyawan membutuhkan penilaian kerja yang baik. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia dalam organisasi (Sulistyani, 2003:224). Pimpinan memperoleh manfaat dari adanya penilaian karyawan yaitu tersedianya informasi kinerja. Tersedianya informasi kinerja para karyawan sangat membantu pimpinan dalam mengabil langkah perbaikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun programprogra m organisasi secara menyeluruh (Rosidah, 2003:225).

Penggunaan Information and Communication Technology (ICT) dalam praktik leadership memunculkan konsep E-Leadership. Pendapat serupa dikatakan oleh Das Gupta (2011) "*E-Leadership is a new leadership paradigm that requires the leader to achieve these leadership objectives in a computer-mediated manner with virtual teams that are dispersed over space and time, the main medium of communication amongst leader(s) and followers being the electronic conduit supported by computers*". Penerapan E-

Leadership bersifat universal karena dapat dilakukan di berbagai jenis organisasi dan berbagai tingkat struktur organisasi. Sumber daya manusia dan ekosistem organisasi perlu disesuaikan untuk menerapkan E-Leadership. E-Leadership berperan mengubah model organisasi tradisional menjadi brand modern (Dewi et al., 2022).

Perkembangan ICT yang melahirkan E-Leadership membuat komunikasi menjadi lebih mudah. Manusia sebagai makhluk social memerlukan penyampaian suatu hal dari dirinya kepada orang lain untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Komunikasi membutuhkan dua orang atau lebih dan hal yang akan disampaikan. Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam organisasi. Dimas (2016) berpendapat bahwa Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Gitosudarmo dan Sudita (2008:211) menyatakan bahwa "aliran komunikasi formal alam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, horizontal, dan diagonal.

Komunikasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Teori ini serupa dengan yang diungkapkan Syamsu (2014). Penggunaan komunikasi yang baik akan mengurangi ketidakpastian dan memperbaiki kinerja pegawai. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Taufik (2014) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap sumber kinerja karyawan. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang efektif. Hal ini karena dalam dalam penerapan E-Leadership, komunikasi sering dilakukan menggunakan ICT sehingga dibutuhkan keefektifan penyampaian dalam transfer pengetahuan (Utomo et al., 2023).

Stephen P. Robbins (2006) menjelaskan komunikasi yang bisa memperkuat motivasi dengan menginformasikan ke para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Hal ini ditegaskan oleh Mahardhika (2013) bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Motivasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan karyawan dan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja. Syamsu (2014) bahwa menurut Herzberg (dalam Robbins, 1996) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya

agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor Motivasional dan Faktor Hygiene.

KESIMPULAN

Nilai koefisien regresi variabel e-leadership bernilai positif yaitu sebesar 0,526 artinya semakin baik bentuk pelatihan E-Leadership, pemahaman skill for digital enterpreneurship, dan penerapan ICT Practitioner Skills yang dilakukan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan lembaga ziswaf tingkat provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta karena Nilai koefisien regresi variabel komunikasi bernilai 0,286 Sehingga disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,179 tapi t hitung 1.384 < t tabel 1.678, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan berdasarkan teori dan indikator motivasi yang dinyatakan oleh Herzberg.

Bagi karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya karyawan Lembaga ziswaf tingkat provinisi DI Yogyakarta harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan mengikuti pelatihan dan terbiasa menggunakan E-Leadership serta menciptakan dan mempertahankan komunikasi yang efektif sesama karyawan dan terhadap atasan, karyawan juga perlu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sehingga mampu mendorong kinerja organisasi.

Bagi Lembaga ziswaf, agar meningkatkan penerapan E-Leadership dalam bentuk meningkatkan pelatihan penggunaaan sistem dan TIK kepada karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. diperhatikan adalah motivasi, hendaknya motivasi yang dilakukan tidak menggunakan definisi dan indikator dari Herzberg namun pemberian motivasi yang berkaitan dengan aspek religius keislaman.

Bagi peneliti berikutnya, Penelitian ini tidak bisa digeneralisir untuk mengukur kinerja semua lembaga ziswaf tingkat provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam mengukur kinerja organisasi berbasis Islam, peneliti berikutnya hendaknya memasukkan variabel lain yang berkaitan dengan keislaman.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, P. K., Utomo, Y. T., Sasono, H., & Murtadlo, B. (2022). Analisis Brand Image Dan Kualitas Persepsian (Percivied Quality) Halalan Toyiban Terhadap Ekuitas Merek Produk Ayam Geprek Assalam Ngawi. *Youth Islamic Economic Journal*, *03*(02), 37–44.

Fardiansyah, M., & Utomo, Y. T. (2023). KONTRIBUSI EKONOMI ISLAM DALAM PEMBANGUNAN INDONESIA : PERSPEKTIF MADZHAB HAMFARA. *JEBESH: Journal of Economics Business Ethics and Science of History*, *I*(2), 185–192. https://jurnalhamfara.ac.id/index.php/jb/article/view/420

Muhammad Khoirul Rojiqin, Hadi, S. N., & Utomo, Y. T. (2022). Pengaruh E-Service Quality Dan E-Trust Terhadap E-Customer Loyality Shopee Melalui E-Satisfaction Di Masa Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Prespektif Syariah. *Jamasy: Jurnl Akuntansi, Manajemen, Dan Perbankan Syariah*, *2*(2020), 1–16.

Rusydah, M., & Utomo, Y. T. (2019). Analisis Manajemen Pengendalian Mutu Produksi pada Bakpiapia Djogja Tahun 2016 Berdasar Perencanaan Standar Produksi. *Jurnal Eknonomi Islam*, *18*(1).

Setiyowati, A., Utomo, Y. T., Yusup, M., Santoso, I. R., Sulistyowati, Bahri, E. H., Arini, E. Z., Sutrisno, Suriabagja, A., Mubarrak, H., & Pratiwi, A. (2023). *Green Economy Dalam Perspektif Syariah* (R. Kurnia (ed.)). Az-Zahra Media Society. http://azzahramedia.com/green-economy-perspektif-syariah/

Utomo, Y. T. (2015). Etika Bisnis: Sebuah Perspektif dengan Pendekatan Fundamental RAdikal STEI Hamfara. *Jurnal Studi Islam: Mukaddimah*, *21*(2), 341–370.

Utomo, Y. T., & Baratullah, B. M. (2022). ISLAM DAN PROBLEM PEMIKIRAN : Fokus Kajian Ekonomi. *Mukaddimah: Jurnal Studi Islam*, *7*(2).

Utomo, Y. T., Rahim, A. M., & Sasono, H. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konsumen Belanja di Pamella Yogyakarta. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *3*(3), 238–242. https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.576

Ayu Gede. 2015. *"Pengaruh E-Leadership dan Kualitas Sistem Informasi Manejemen Terhadap Proses Manejemen Pada Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Warmadewa"* Jurnal S@CIES Vol. 6 No. 1 hlm 85-91

B. Uno, Hamzah. 2012. "*Teori Motivasi dan Pengukurannya*." Jakarta: PT. BumiAksara.

Bernardin and Russel, 1993. "Human Resource Management. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall

B.J. Avolio et al. 2000. "*E-Leadership: Implications For Theory, Research, and Practice*" The Leadership Quarterly Vol. 11 (2000)

Cangara, Hafied. 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Dewi, Triana. 2013. "*Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Binsnis Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Iskandar Muda Medan.* Jurnal.usu.ac.id Vol 1No 4 2013.

Dominique & Nabila. 2015. " *Virtual R&D Project Teams: From E-Leadership To Performance* " The Journal of Applied Business Research – September/October 2015.

Dudung, Kadir, Daniel. 2011. "*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat"* Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011.

Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. CetakanKeempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr., James H. and Konopaske, Robert. 2012. Organization: Behavior, Structure, Processes (14 Edition). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Indira dan Abdul, (2019) "*Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"* Ejrm Vol 08. No 08 Februari 2019

M Bansal & K Singh. 2005. *" From Leadership to E-Leadership : A Paradigm Shift "* Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 40, No. 3.

Mathis, Robert L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Mulyana Deddy. 2005. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Pace R. Wayne and Faules, Don F,2000."*Komunikasi Organisasi*",ROSDA, Bandung

P DasGupta . 2011 "*Literature Review : E-Leadership"* Emerging Leadership Journeys.

Rachim, Taufik. 2014. "*Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober"* 3rd Economics & Business Research Festival. Proceeding

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Rogers, Everett M. Dan F. Floyd Shoemaker. *Communication of Innovation*. 1998

Rutoto, Sabar. (2007). *Pengantar Metedologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus

Singgih Santoso, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia

Sri dan Andi. 2013. "*Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo"* JEAM Vol XII No. 1/2013.

Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.

Sugiyono.2012. Metode Penelitian Bisnis Bandung. Cv Alfabeta

Suranto, Aw. 2010. Komunikasi Interpersonal. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Syamsu Alam. 2014. *"Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan "* e-Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014.

Sitorus, Monang dan Lamhot Hutasoit.(2013).Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan, Jurnal Borneo Administrator, Volume 9, No.2.

T. Hani Handoko, 2013, Manajemen, edisi 2, BPFE, Yogyakarta

Tobias, dkk. *Empirica. 2015. "E-Leadership Digital Skills for SMEs"2015.*

Tobias,dkk. Empirica. 2015. "*E-Leadership Skills for Small and Medium Enterprise Interim Report" 2015.*

Theodora, Olivia. 2015. *"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang"* AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)

Van Wart, et al. 2016. *"Integrating ICT adoption issues into (e-)leadership theory. Telematics and Informatics"* 34(5), 527–537.

Wibowo.2011. *Manajemen Kinerja*.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada