



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KEDAI
PESEN KOPI KOTA MALANG**

Skripsi

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

Yuli Mindarti

NPM. 21601081622



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020

ABTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Mendeskripsikan gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Kota Malang. 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Kota Malang, 3) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Kota Malang, 4) Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan dilakukan di Kedai Pesen Kopi Malang dengan populasi 205 karyawan, namun disederhanakan menggunakan rumus Slovin menjadi 67 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, normalitas, analisis regresi linier berganda, multikolinearitas, heteroskedastisitas, hipotesis F, hipotesis t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, 2) komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, 3) gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Kota Malang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Produktivitas

ABSTRACT

The purpose of this research are 1) To describe the leadership style, interpersonal communication and employee's productivity of Pesen Kopi Malang. 2) The effect of leadership style to employee's productivity of Pesen Kopi Malang, 3) The effect of interpersonal communication to employee's productivity of Pesen Kopi Malang, 4) The effect of leadership style and interpersonal communication to employee's productivity of Pesen Kopi Malang

This research is using quantitative method with descriptive approach and conducted at Pesen Kopi Café Malang with population 205 employees, however it is simplified using Slovin formula to 67 people. Data collection technique used questionnaire with likert scale measurement. Analytical technique used are validity, reliability, normality, regression analysis double linier, multicollinearity, heteroscedasticity, hypothesis F, hypothesis t, and coefficient of determination

The result shows that: 1) leadership style does a significant effect to employee's productivity, 2) interpersonal communication does a significant difference to employee's productivity, 3) leadership style and interpersonal communication does simultantly significant to employee's productivity of Pesen Kopi Malang.

Keywords: *Leadership stlye, interpersonal communication, productivity*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya, oleh karenanya SDM (Sumber Daya Manusia) harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan hasil kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak khususnya para anggota penanggungjawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori tugas pokok maupun tugas penunjang serta pimpinan penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu pegawai teknis, operasi dan administratif.

Namun dalam perjalanannya, perusahaan sering menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satunya adalah terkait dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Kepuasan kerja adalah merupakan keadaan emosional yang bersifat individu. Seseorang karyawan yang merasakan puas dalam pekerjaannya (atau disebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi) akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Lomanto, 2012). Namun sebaliknya, jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sikap yang positif dari kepuasan kerja ialah disaat karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka akan tinggi pula kinerja yang di hasilkan (Supatmi, Nimran, dan Utami, 2013). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh

karyawan maka kinerja yang di hasilkan akan semakin tinggi dikarenakan dedikasi dan loyalitas yang di berikan kepada pekerjaan/organisasi lebih tinggi yang diakibatkan dari rasa puas yang di rasakan.

Dalam prakteknya, seorang karyawan tidak hanya menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga berinteraksi dengan pimpinan dan sesama karyawan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasinya, termasuk menselaraskan tujuan individu agar konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri sangat penting bagi organisasi. Para pemimpin perlu memiliki strategi atau cara tersendiri yang dipilih dalam mempengaruhi para anggotanya (Trang, 2013). Menurut Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.

Perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Tampi, 2014). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Di dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor lingkungan *intern* yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai

suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Perdana, 2017).

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, manajer dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan. Seseorang manajer dapat memilih bentuk atau gaya kepemimpinan pada situasi tertentu dengan maksud penggunaannya agar menghasilkan efektivitas seorang pemimpin. Pilihan atas gaya kepemimpinan yang tepat dapat menghubungkan secara tepat pula dengan motivasi *eksternal* dan sekaligus membimbing ke arah pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi. Gaya-gaya kepemimpinan yang dikenal dalam teori kontingensi adalah gaya intruksi, gaya konsultasi, gaya partisipasi, dan gaya delegasi. Penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menghasilkan motivasi yang bermuara kepada produktivitas dan efektivitas secara keseluruhan (Asdar, 2018).

Selain gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi juga menjadi faktor lain dalam pelaksanaan kinerja yang baik bagi pegawai seperti pemimpin dengan bawahan, dan bawahan sesama bawahan. Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, toleransi dari hati ke hati, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Komunikasi juga diperlukan untuk menyatukan persepsi pegawai dalam mencapai tujuan yang hakiki pada organisasi untuk menerima dan mengolah ide-ide konstruktif dari pegawai, terutama komunikasi interpersonal (pribadi) antar pegawai (Candra, 2016).

Menurut Ahmad dan Harapan (2014:4) mengartikan komunikasi antarpribadi (interpersonal) ini sebagai “proses pengiriman dan penerimaan pesan

antara dua orang, atau dikelompok kecil orang dengan beberapa *effect* atau umpan balik seketika”. Komunikasi dalam suatu pekerjaan dapat dianalisis dari tiga tingkatan, yaitu komunikasi individu, komunikasi dalam kelompok, dan komunikasi keorganisasian. Hal ini berarti bahwa semua sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain.

Dalam mempengaruhi bawahan, seorang pemimpin tentu saja harus melakukan komunikasi yang baik agar para anggotanya dapat terpengaruh dan terarah kepada suatu tujuan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan mampu memfasilitasi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Loina, 2012). Komunikasi merupakan langkah awal interaksi dan kunci terjalannya hubungan yang berkesinambungan, antara dua orang atau lebih. Untuk mencapai hubungan yang baik tersebut, dibutuhkan komunikasi interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan.

Dengan adanya hubungan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal yang terjalin dapat menentukan seberapa besar karyawan mengerti akan tugas dan tanggung jawab karyawan yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas karyawan itu sendiri apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi interpersonal pula diharapkan dapat membentuk kondisi kerja yang nyaman sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Dalam konteks perusahaan, ada dua kunci peningkatan produktivitas karyawan, yaitu kapabilitas dan loyalitas. Kapabilitas atau kecakapan didukung oleh ilmu dan keterampilan, sedangkan loyalitas atau ketaatan didukung oleh

motivasi dan integritas mereka pada institusi. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satunya adalah iklim kerja, seperti pelibatan staf/karyawan dalam penyusunan perencanaan dan proses pengambilan keputusan, terbukanya kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dalam upaya peningkatan kualitas dan *skill* mereka, serta faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi mereka untuk meningkatkan kontribusinya pada institusi (Sinungan, 2014:113).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Dalam hasil yang dilakukan oleh Tampi (2014), dan Hartono & Rotinsulu (2015) menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Rachmad (2015) dan Posuma (2013) yang menyatakan bahwa hubungan kepemimpinan dan kinerja tidak terbukti.

Penelitian yang dilakukan oleh Luhut (2017) menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan penelitian oleh Hartono dan Rotinsulu (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi. Tetapi, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian Utami dan Hartanto (2010), dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Tidak berbeda, penelitian Amar (2018) juga mendapatkan kesimpulan yang sama, bahwa komunikasi interpersonal tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Bagi warga malang, tentunya tak asing lagi kan dengan nama “Pesen Kopi”. Kedai kopi yang bernama Pesen kopi ini sudah sangat banyak di temui di kota

Malang. Selain berada di pinggir jalan yang hanya menyediakan beberapa tempat duduk saja, di beberapa tempat, Kedai ini juga menyediakan suasana yang nyaman untuk sekedar bercengkrama dengan teman-teman atau untuk mengerjakan tugas akhir. Selain itu, ada juga Kedai Pesankopi. yang menyediakan *Live Accoustic* di hari-hari tertentu.

Kedai Pesen Kopi Malang hingga kini telah memiliki 20 cabang yang tersebar di Kota Malang dan lebih dari 200 karyawan. Menjadi salah satu kedai kopi yang diminati masyarakat membuat kedai Pesen Kopi tidak pernah sepi pengunjung, antrian pembeli selalu memadati suasana kedai. Dari hasil pengamatan peneliti kondisi tersebut menjadikan tantangan tersendiri bagi para karyawan dalam memberikan pelayanan, ditengah kondisi padatnya antrian serta harus terpenuhinya jumlah pesanan, tidak jarang para karyawan diharuskan merangkap *jobdesc* dari kasir, pramusaji hingga bagian produksi. Dari fenomena tersebut dapat dilihat ditengah tekanan kondisi kerja dibutuhkan peran pemimpin yang sangat kuat. Pimpinan harus tanggap terhadap permasalahan yang dialami karyawan, dapat mengkomunikasikan dengan baik mengenai pembagian tugas dan pelimpahan wewenang, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta dapat memotivasi karyawan sehingga dapat tercapai produktivitas karyawan yang tinggi. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang dilakukan pimpinan kepada bawahan harus dapat dilakukan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan Di Kedai Pesen Kopi Malang ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Malang?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Malang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Malang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Kota Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Kota Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas karyawan Kedai Pesen Kopi Kota Malang.

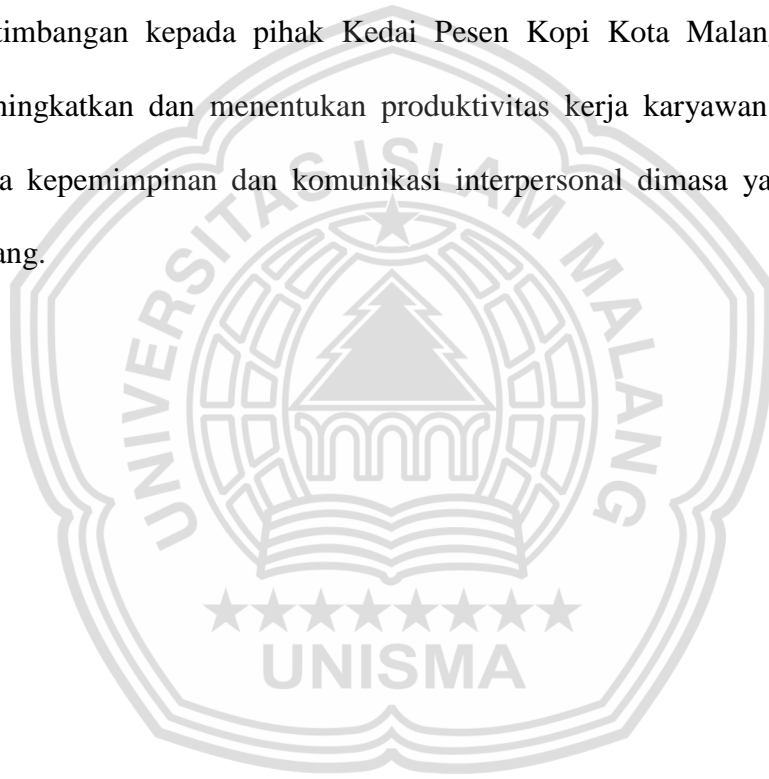
Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada pihak Kedai Pesen Kopi Kota Malang dalam meningkatkan dan menentukan produktivitas kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dimasa yang akan datang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang telah dianalisis bab sebelumnya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Karyawan Kedai Pesen Kopi Kota Malang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di Kedai Pesen Kopi Kota Malang.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan di Kedai Pesen Kopi Kota Malang.
3. Gaya kepemimpinan dan komunikasi Interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Kedai Pesen Kopi Kota Malang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam variabel ini hanya terdapat dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal, padahal masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan.
2. Pada metode pengumpulan data untuk diteliti pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kejujuran responden dalam

menjawab pernyataan sangat diperlukan dalam keakuratan hasil penelitian.

3. Penelitian di lakukan di Kedai Pesen Kopi Kota Malang, sehingga hanya bisa digunakan oleh Kedai Pesen Kopi di Kota Malang.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya :

1. Kepada pihak Kedai Pesen Kopi Malang disarankan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, utamanya pimpinan harus lebih bersahabat serta melakukan diskusi dengan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan variabel pada penelitian ini yang mempunyai kemungkinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Kedai Pesen Kopi Kota Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Syarwani dan Harapan, Edi. 2014. *Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Amar, Abu. 2018. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan TVRI Jawa Timur*. Skripsi, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Anoraga, Pandji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asdar, Muhammad. 2018. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Global Transportasi Makassar. Sentralisasi Volume 7 NO (1): 10 – 26.*
- Bhakti, Fajar Satria. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Perkebunan, Peternakan dan Perikanan (BUNAKAN) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Candra, Fitria. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, STKIP PGRI, Padang.
- Daningrum, Lusi Ermin. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Surakarta*. Naskah Publikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- DeVito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Diasmoro, Okky. (2017). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung*. Jurnal Psikologi Terapan, 5(1), hlm. 107-125.
- Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hartono, Winastyo Febrianto & Rotinsulu, Jopie Jorie. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3, No. 2, hlm. 908-916.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Loina Elita, 2012. “*Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan Melalui Program Pelatihan Komunikasi Interpersonal Pada Supervisor PT. X*”. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Lomanto Silvia Losiana, 2012. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Locus Of Control dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Yuniior*”. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Vol. 1, No. 1.
- Luhut. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate*.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Perdana, Ryan. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia.
- Posuma, Christilia O. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, hlm. 646 -656. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Priyono, Achmad A. (2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang : BPFE UNISMA
- Rachmad, Rizal. (2015). *Pengaruh Pola Karier, Motivasi Pegawai, Team Building Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, No. 1, hlm. 73-84.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins & Judge, 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi 16*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Robbins & Coulter, 2010. *Manajemen. Edisi 10, Jilid 2, cetakan PT. Gelora Aksara Pratama*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Sekaran, Uma. 2014. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi, M.E., Nimran, U. Utami, H.N. (2013), *Jurnal Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, Vol.7, No.1*.
- Suranto, AW. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tampi, Bryan Johannes, 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado)". *Jurnal Akta Diurna* Vol. 3, No. 4.
- Trang, Dewi Sandy, 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado*. *Jurnal EMBA* Vol. 1, No. 3, Hal. 208-216, ISSN 2303-1174.
- Utami, Sri Setyaningsih & Agus Hartano. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 1, hlm. 58–67.
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.