



PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN

GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA

(Studi Pada Kantor Desa Negororejo Kabupaten Probolinggo)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

IDA RISTIANAH

NPM. 21901081110



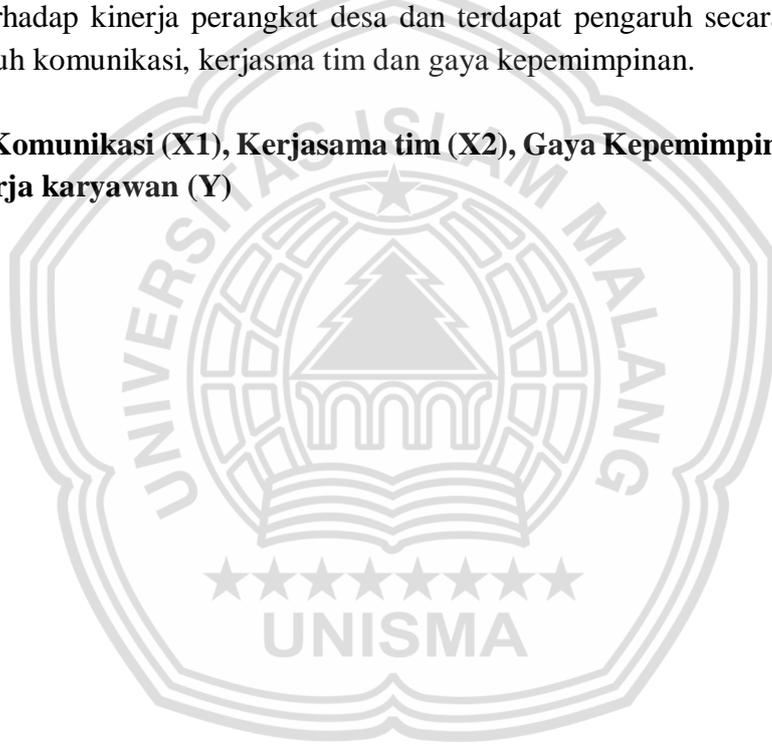
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji, dan menjelaskan pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa, penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu analisis linear berganda. Adapun teknik pengambilan pada seluruh pegawai perangkat desa yang berjumlah 61 sampel. Untuk menyelesaikan masalah di dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan bantuan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolenieritas, analisis linear berganda, uji heterokedaksitas, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi, kerjasama tim dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa dan terdapat pengaruh secara parsial antara pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan gaya kepemimpinan.

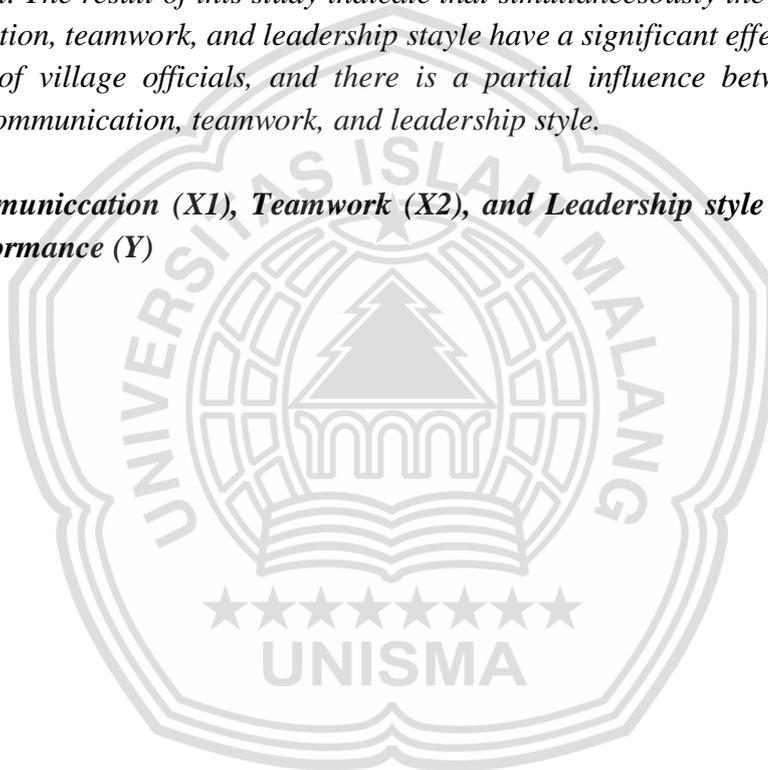
Kata kunci: Komunikasi (X1), Kerjasama tim (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)



ABSTRACT

This study aims to find out, test, and explain the effect of communication, teamwork, and leadership style on the performance of village officials, this research is a type of quantitative research the method used is multiple linear analysis. The sampling technique for all village officials totalling 61 samples. To solve the problem this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multicollineritas test, multiple lener analysis, heteroscedaksity test, f test dan t test. The result of this study indicate that simultaneesously the variable of communication, teamwork, and leadership stayle have a significant effect on the performance of village officials, and there is a partial influence between the influence of communication, teamwork, and leadership style.

Keyword: Comuniccation (X1), Teamwork (X2), and Leadership style (X3) on employe performance (Y)



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini kinerja pemerintah tengah menjadi sorotan dari masyarakat luas, melayani masyarakat merupakan salah satu tugas yang menjadi tanggung jawab instansi pemerintah di semua tingkatan, baik di tingkat pusat, daerah, maupun desa. Dalam hal penyediaan layanan oleh pemerintah, masyarakat akan merasakan kepuasan jika layanan yang diberikan pemerintah kepada mereka sesuai dengan apa yang mereka harapkan dari pemerintah, dengan mempertimbangkan kualitas dan layanan yang diberikan.

Masyarakat kini terbuka untuk memberikan kritik terhadap kinerja pemerintah dalam penyediaan pelayanan publik di era reformasi ini. Oleh karena itu, kinerja pemerintah sangat penting dalam proses koordinasi dan pengarahan semua kegiatan dalam rangka mewujudkan tujuan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Pada saat ini, fokus masyarakat lebih banyak tertuju pada pelayanan publik yang diberikan oleh desa. Banyaknya kritik terhadap kinerja aparat pemerintah desa, baik secara langsung maupun tidak langsung, merupakan akibat dari rendahnya produktivitas kerja dan kurangnya kedisiplinan yang ditunjukkan oleh aparat pemerintah desa, di samping kurangnya fasilitas yang memadai untuk melakukan pekerjaan.

Akibat rendahnya kemampuan yang dimiliki aparat pemerintah desa, seringkali pelayanan yang berkualitas sulit dicapai. Hal ini disebabkan karena

aparatus pemerintah desa sering kali tidak mengetahui dan memahami cara memberikan pelayanan yang baik.

Menurut data Ombudsman RI pada tahun 2020, jumlah masalah desa yang dilaporkan ke Ombudsman mencapai 286 pengaduan, dan instansi yang dilaporkan termasuk pemerintah desa dan BPD. Data tersebut juga menunjukkan bahwa terjadi peningkatan dalam jumlah laporan mengenai pelayanan desa selama tiga tahun terakhir. Tingkat pelayanan administratif memiliki jumlah laporan yang paling banyak daripada jenis pelayanan lain yang tercatat.

Dugaan penyalahgunaan wewenang dalam pemberhentian dan pengangkatan perangkat desa (sekretaris desa, kepala seksi, dan kepala dusun) serta Lembaga Kemasyarakatan Desa, khususnya ketua RT, sering masuk dalam laporan kepada Ombudsman. Laporan ini biasa dilakukan setelah pemilihan kepala desa selesai dan kepala desa sebelumnya telah diganti. Demikian pula, pemilihan anggota BPD dilaporkan karena proses pemilihannya tidak dilakukan sesuai prosedur.

Permasalahan lainnya adalah kinerja perangkat desa yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugas tidak tepat pada waktunya, hal ini disebabkan oleh faktor dari diri sendiri yang kurang maksimal, sehingga kinerja perangkat desa dalam mealukan pelayanan kepada masyarakat kurang baik. Yang kedua yaitu kurangnya komunikasi antar anggota perangkat desa yang satu dengan lainnya, dengan kurangnya komunikasi antar anggota perangkat desa dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kurang maksimalnya kinerja

karyawan perangkat desa. Yang ketiga menurunnya kerjasama tim karena komunikasi yang dijalin masih kurang maksimal. Salah satu faktor menurunnya kerjasama tim dalam kantor Desa Negororejo adalah kurangnya komunikasi. Dan permasalahan yang ke empat yaitu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa masih banyak yang bertentangan dengan perangkat desa yang lain. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Desa Negororejo sangat berkualitas dan disiplin yang tentunya memberikan pengaruh yang positif bagi para anggotanya sehingga membuat perangkat desa lain merasa iri dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki Desa Negororejo.

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011:120). Organisasi juga dipandang sebagai saluran hierarki kedudukan atau jabatan yang ada menggambarkan secara jelas wewenang garis komando, dan garis tanggung jawab juga bisa disebut garis koordinasi. Untuk mencapai organisasi perlu adanya koordinasi karena koordinasi adalah salah satu prinsip dari organisasi atau dengan perkataan lain sebagai jalan untuk mencapai suatu kondisi yang diinginkan. Dengan demikian tujuan organisasi dapat dicapai jika semua anggota organisasi yang mempunyai kesediaan untuk bekerjasama dan kegiatan mereka dapat dikoordinir dengan baik, agar tidak terjadi kesimpangsiuran dan tumpang tindih atau kekosongan serta kehampaan tindakan dalam pekerjaan.

Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu lembaga adalah kinerja karyawan. Organisasi dapat dikatakan berhasil

ketika kinerja karyawannya baik. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugas tugas yang ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya. Kinerja (prestasi kerja) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pada saat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang berdasarkan pengalaman dan kemampuan waktu (Hasibuan, 2015). Kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi pemimpin. Kemajuan suatu organisasi harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia.

Apabila lembaga atau perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja, seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju. Mangkunegara (2013) Efisiensi dapat didefinisikan secara kualitatif dan kuantitatif sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seorang karyawan ketika melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk berkinerja baik, manusia membutuhkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, motivasi kerja, disiplin dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini meningkatkan kinerja karyawan dan mempengaruhi kemajuan perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan (Zameer et al., 2014).

Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik maka dibutuhkan keterampilan komunikasi yang baik. Apabila komunikasi yang dilakukan kurang baik akan berakibat fatal yang mengakibatkan miskomunikasi dan bisa juga tidak bisa mencapai sasaran dengan baik. Komunikasi dalam organisasi adalah komunikasi di suatu organisasi yang dilakukan pimpinan, baik dengan para karyawan maupun dengan khalayak yang ada kaitannya dengan organisasi,

dalam rangka pembinaan kerja sama yang serasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Effendy,2000). “Komunikasi adalah proses pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang” Handoko (1995) dan Suherman (2016). Pemimpin melakukan komunikasi tertulis seperti pembuatan surat atau laporan-laporan, jadi yang dimaksud dengan komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005).

Suatu organisasi tentunya memiliki hubungan dengan anggota lain untuk mengerjakan tugasnya secara berkelompok, salah satunya yaitu kerjasama tim. Kerjasama Tim adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang mengenai upaya-upaya untuk mencapai tujuan. Kerjasama Tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung tercapainya visi dan misi. Sekelompok orang yang memiliki nilai dan norma yang baik akan membentuk kerjasama tim yang kuat. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Menurut pendapat Panggiki, dkk (2017) kerjasama tim adalah suatu kerja secara bersama yang dikoordinasikan secara baik untuk bekerja dengan seorang pemimpin dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang berbeda. Stephen dan Timothy (2008) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Teamwork menghasilkan

sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja organisasi ataupun suatu perusahaan .

Selain komunikasi dan kerjasama tim, gaya kepemimpinan juga bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sebuah lembaga atau organisasi. Seorang pemimpin harus bisa memberi arahan yang baik dan sesuai kepada bawahannya yang bekerja sesuai job deskripsinya masing masing, agar tujuan organisasi bisa tercapai sesuai dengan visi dan misi. . Bagaimana gaya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya juga dapat berdampak terhadap kinerja yang dicapai oleh para pegawainya. menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015), “pemimpin mempunyai peran yang penting dalam menentukan arah dan tujuan organisasi”. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi juga tergantung dari pemimpinnya. Seorang pemimpin yang baik mampu membuat karyawannya semakin termotivasi sehingga para karyawan pun akan menghasilkan kinerja yang baik.

Komunikasi, Kerjasama Tim dan juga Gaya Kepemimpinan merupakan beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu lembaga pemerintahan. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis mengangkat kedalam sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, Dan GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA” (Studi Pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo).**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi, kerjasama tim, dan gaya kepeimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat Desa Negororejo?
2. Bagaimana komunkasi berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Negororejo?
3. Bagaimana Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja perangkat Desa Negororejo?
4. Bagaimana Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap perangkat desa Negororejo?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat Desa Negororejo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja perangkat Desa Negororejo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja perangkat Desa Negororejo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat Desa Negororejo.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi lembaga pemerintah desa, mengenai masalah serta memberikan solusi dari hasil penelitian.

2. Teoritis

Diharapkan menjadi bahan refrensi untuk peneliti selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perangkat yang merupakan sebuah studi yang dilakukan pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi berganda, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Komunikasi, kerjasama tim, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo
- b. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo
- c. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo
- d. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Negororejo Kecamatan Lumbang Kabupaten Probolinggo

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, di antaranya yaitu:

- a. Subjek dalam penelitian ini hanya meneliti kinerja karyawan pada Kantor Desa Negororejo.
- b. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner oleh karena itu data yang di kelola hanya berdasarkan hasil yang di peroleh.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka saran yang bisa peneliti rekomendasikan antara lain:

a. Bagi Instansi.

Apabila melihat distribusi jawaban terendah dari responden terkait item pertanyaan dari setiap variabel, maka ada beberapa saran yang harus dipertimbangkan oleh pihak Kantor Desa Negororejo, di antaranya yaitu:

1. Kinerja pegawai

Disarankan kepada pihak Kantor Desa Negororejo untuk dapat memberikan jobdesk dan tenggat waktu yang sesuai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Komunikasi

Disarankan kepada pihak Kantor Desa Negororejo untuk dapat berkomunikasi sesuai dengan etika yang baik agar tercipta komunikasi yang baik antar pegawai.

3. Kerjasama tim

Disarankan kepada pihak Kantor Desa negororejo untuk dapat menyampaikan saran dengan lebih baik dan sopan sehingga saran bisa diterima dan visi misi instansi bisa tercapai.

4. Gaya kepemimpinan

Disarankan kepada pimpinan Kantor Desa Negororejo untuk dapat memberikan perhatian lebih kepada bawahan dan lingkungannya, agar bawahan merasa tidak diabaikan dan tercipta lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran berdasarkan keterbatasan penelitian ini yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya antara lain:

1. Peneliti dapat memperluas kategori responden tidak hanya pada pegawai Kantor Desa Negororejo
2. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah responden agar tidak hanya terbatas pada 61 responden
3. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk penambahan variable penelitian selain komunikasi, kerjasama tim, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian pada Kantor Desa lain yang juga berada di daerah Probolinggo dan sekitarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* Pekanbaru: Zanafah Publishing.
- Aini, Sukma, and Maryana Laodi. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliriaja." *Jurnal Ilmiah METANSI" Manajemen dan Akuntansi"* 4.1 (2021): 74-82.
- Aprilianti, W. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang (Doctoral dissertation, Perpustakaan).
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Cholilah. 2020. "Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Wilayah Kecamatan Lowokwaru". Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 1–9.
- Darodjat, T. A. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Dewi, D. R. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi (Kasus di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat). *Students e-Journal*, 6(1).

- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Effendy, Onong. 2000. Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2012. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gramedia Pustaka Utama.
- Hani, Handoko.T. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermanto, H. (2020). *Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen). Jakarta.
- Junaidi, R. and Susanti, F. 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, pp. 1–13. doi: 10.31227/osf.io/bzq75. *Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. Jurnal Komunikasi Universitas BRawijaya Vol.3 No.1
- Kaswan.2014. Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan. Bandung: Alfabeta.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(002).
- Lubis, L. S. (2021). *Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maratul Fadhilah, L. U., Yuwono, S., & Psi, S. (2014). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers. *Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja
- Mirnasari, T., & Sari, N. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas Dan Protokol Sekretariat Dprd Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(3), 37-44.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT

- Mukarim, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Jba Indonesia Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prensdamedia Grup. Nurianna, Thoaha, Hutapea, dan Parulian. 2015. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Okta Ardiansyah, Dimas. 2017. *Pengaruh Gaya Komunikasi terhadap Kinerja* Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi, Strategi Pamulang* Vol3 N0.2 Januari 2020
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. JURNAL EMBA: JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI, 5(3), 3018– 3027. *PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar*. Jurnal SULTANIST STIE
- Purwati, Yuyun, and Joko Tri Nugraha. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara)." *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara* 2.1 (2018): 84-95.
- Rahmadani, Alfiza. 2018 *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada*
- Rialmi, Zakaria, 2020. *Pengaruh Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT*.

- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II. Jakarta: Prinhalindo
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Salemba Empat, Jakarta Rosdakarya. Bandung.
- Saputra, W. E. (2020). Pengaruh Pengorganisasian Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Timur. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(2), 1-11.
- Sari, Elina. 2006. "TEORI ORGANISASI: Konsep Dan Aplikasi". Jakarta Timur: Jayabaya University Press.
- Sriyono, dan Farida Lestari. 2013. "Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktifitas pada Perusahaan Jasa", Sidoarjo: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian pendidikan, (pendekatan Kualitatif, kualitatif dan R&D)*. Penenrbit CV ALFABETA: Bandung.
- Suherman. 2016. *Komunikasi Kerja~Time Is Money*. (file:///D:/Komunikasi Kerja ~ Time is Money.htm diakses 11 April 2016 Sultan Agung Surabaya Vo.2 No.1

- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. Teori Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*)
- Suryani, Kadek Ni., Laksemini, Kadek dewi Indah Sri., Dan Ximenes, Mateus. 2019. "Buku Ajar Perilaku Organisasi". Denpasar: Nilacakra.
- Susanti, Y. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Negara Vol.3 No. 1*
- Sutrisno, E. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana
- Tanno, Aries. "Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh)." *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis* 2.1 (2021): 31-50.
- Trinita, Ni Nyoman Ayu Pebri, and Putu Bagus Suthanaya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Sambian Kelod–Denpasar." *Journal Research of Management (JARMA)* 3.1 (2021): 8-26. *Utama Metal Abadi Tanggerang*. Jurnal Ilmiah: JENIUS Universitas
- Utami, Indah Wahyu, and Elistya Rimawati. "Pengaruh Motivasi Kedisiplinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Serengan Surakarta." (2017).
- Wijaya, Ida Suryani. 2019. "Dinamika Komunikasi Organisasi Di Perguruan Tinggi". Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.



Wiryanto. 2005. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Gramedia Wiasarana.

Indonesia

Wuri, R. R., Kaunang, M., & Pioh, N. (2017). Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi di Desa Singsingon Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow). *Jurnal Eksekutif*, 1(1).

Zameer, Hashim., Shehzad Ali., Waqar Nisar and Muhammad Amir. 2014. The Impact Of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan. *Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1): 293-298.

