

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TASPEN PERSERO BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebahagian Dari Syarat-syarat Untuk
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH

**NURLIJAH SARI
NPM. 19310211
PRODI. MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH
2023**



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)
BANDA ACEH

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Nurlijah Sari
NPM : 19310211
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen Persero Banda Aceh

Kami Pembimbing telah menyetujui Skripsi saudara tersebut di atas dan selanjutnya dapat diajukan kepada Panitia Komisi Ujian Komprehensif Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Banda Aceh, 10 Agustus 2023
Menyetujui,

Pembimbing I

Prof. Dr. Yahya, SE, M.Si
NIDN. 0010016203

Pembimbing II

Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc, Mgt
NIDN. 1303057801

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

Yusra, B.Sc, MBA
NIDN. 0124108503



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)

BANDA ACEH

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TASPEN PERSERO BANDA ACEH**

NURLIJAH SARI

NPM : 19310211
Prodi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Skripsi pada Tanggal 22 Agustus 2023 dinyatakan telah memenuhi syarat untuk disahkan.

Panitia Komisi Ujian

Prof. Dr. Yahya, SE, M.Si	Ketua
Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc, Mgt	Sekretaris
Banta Karollah, SE, M.S.M	Anggota
Dahlan, SH, M.Hum	Anggota



Banda Aceh, 22 Agustus 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES)
Banda Aceh
-Ketua,



Banta Karollah, SE, M.S.M
NIDN. 0120056801

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen Persero Banda Aceh”**. Shalawat beriring salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad S.A.W. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STEIS) Banda Aceh.

Selama proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, penulis mendapatkan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Banta Karollah, SE, M.S.M, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh
2. Bapak Yusra, B.Sc, MBA. selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh
3. Bapak Dr. Yahya, SE, M.Si Selaku Pembimbing I dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam rangka kesempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc, Mgt Selaku Pembimbing II dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam rangka kesempurnaan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan segenap staf di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
6. Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan doa, dorongan dan semangat kepada penulis.
7. Teman-teman dan semua yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaanya dimasa mendatang. Kepada Allah jualah kita berserah diri semoga kita selalu dalam lindungan-Nya. Aamiin...aamiin yaa rabbal aalamiin.

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

Isi	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
PERNYATAAN	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang dan Permasalahan	1
1.2. Masalah Penelitian	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Skop Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1. Kinerja Pegawai	6
2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	8
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	8
2.2. Gaya Kepemimpinan	9
2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	9
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Gaya Kepemimpinan	10
2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	11
2.3 Komunikasi Internal	12
2.3.1 Definisi Komunikasi Internal	12
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal	14
2.3.3 Indikator Komunikasi Internal Kerja.....	14
2.4 Lingkungan Kerja	15
2.4.1 Definisi Gaya Kepemimpinan Kerja	15
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Lingkungan Kerja	16
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja	16
2.5. Penelitian Terdahulu	17
2.6. Kerangka Konseptual.....	19
2.7. Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1. Populasi dan Sampel	22
3.2. Metode Penarikan Sampel.....	22
3.3. Metode Pengumpulan Data	23
3.4. Operasional Variabel.....	24
3.5. Metode Analisis Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Karakteristik Responden	31
4.2. Analisis Deskriptif	32
4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	33
4.2.2 Variabel Gaya Kepemimpinan	34
4.2.3 Variabel Komunikasi.....	35
4.2.4 Variabel Lingkungan Kerja	37
4.3. Hasil Pengujian Data.....	38
4.3.1. Pengujian Validitas	38
4.3.2. Pengujian Reliabilitas.....	40
4.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	40
4.4.1. Normalitas	40
4.4.2. Multikolinearitas	42
4.4.3. Heteroskedastisitas	42
4.5. Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	43

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)	45
4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F).....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52
DAFTAR LAMPIRAN.....	55
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel. III.1 Skala Pengukuran.....	25
Tabel. III.2 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel IV.1 Karakteristik Responen.....	32
Tabel IV.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	34
Tabel IV.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	35
Tabel.IV.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi.....	37
Tabel.IV.5 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	38
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas	40
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	41
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas).....	43
Tabel.IV.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
Tabel. IV.10 Model Summury	47
Tabel. IV.11 Hasil Uji Secara Parsial	48
Tabel. IV.12 Hasil Uji Secara Simultan.....	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Konseptual	21
Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas	42
Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	44

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurlijah Sari
NPM : 19310211
Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa di dalam Hasil Penelitian/Skripsi saya ini tidak terdapat satu bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi buku atau bentuk lain yang saya kaitip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.

Apabila ternyata terdapat dalam skripsi saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk digugurkan gelar akademik sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 30 Agustus 2023

Saya membuat pernyataan



ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN PERSERO BANDA ACEH

Nama : Nurlijah Sari

NPM : 19310211

Prodi : Manajemen

Pembimbing I : Dr. Yahya, SE, M.Si

Pembimbing II : Ferdi Nazirun Sijabat, SE, M.Sc, Mgt

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Taspen Persero Banda Aceh sebanyak 32 orang. Teknik sampling adalah sampel jenuh (metode sensus), dimana seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuisioner kepada responden. Data yang dikumpulkan diolah dengan perangkat statistic SPSS versi 26. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2,889) lebih besar dari dari t_{tabel} (1,6449). Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (3,786) lebih besar dari dari t_{tabel} (1,6449). Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (3,786) lebih besar dari dari t_{tabel} (1,6449). Secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} (14,799) lebih besar dari F_{tabel} (2,68).

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh

Kata Kunci : *Gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Permasalahan

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Agar pegawai dapat bekerja dengan antusias sesuai yang diharapkan, maka dalam diri pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan semangat mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai tujuan organisasi yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan hasil yang memuaskan.

Menurut Sedarmayanti (2014:215-216) kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan komunikasi . Kecakapan tanpa komunikasi atau komunikasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Menurut Yulius (2014:8) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai karyawan atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Fenomena mengenai kinerja belum maksimal dalam menyelesaikan tugas, kualitas kerja karyawan masih kurang cepat dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing. Begitu juga dengan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kemudian kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Kemampuan karyawan

menyesuaikan diri serta kemampuan karyawan untuk memberikan bantuan atau tingkat kerja sama karyawan yang masih kurang kompak dengan karyawan yang lainnya. Kemudian kinerja yang rendah disebabkan oleh kualitas dan kuantitas kerja belum mencapai target, pengetahuan dan keahlian masih biasa (tidak ada peningkatan untuk menyelesaikan tugas yang lebih baik) Rendahnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi suatu permasalahan dalam penelitian ini.

Menurut Kinicki dan Kreitner (2014:218) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan lingkungan kepada bawahan. Gaya kepemimpinan pada prinsipnya melingkungkan bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai gaya kepemimpinan karyawan yang kurang bersifat adil dalam melakukan penilaian kerja berdampak pada kinerja karyawan. kemudian penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat karyawan tidak semangat dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan dapat mendukung tujuan dan memberikan kenyamanan karyawan dalam meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing. Kemudian dukungan pimpinan kepada karyawan untuk bekerja sama dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja atau menyelesaikan tugas yang lebih efektif. Hal yang membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja adalah sesama karyawan saling tidak menghargai atau tidak membantu karyawan (berbagi pengalaman kerja) lainnya ketika membutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Elfindri (2014:10) mendefinisikan komunikasi sebagai keterampilan hidup yang sangat menentukan keberhasilan seseorang, yang wujudnya antara lain berupa kerja keras, eksekutor, jujur, visioner, dan disiplin. Lebih lanjut Elfindri menjelaskan bahwa *soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan Sang Pencipta. *Soft skills* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang.

Fenomena yang terjadi kurangnya komunikasi atasan terhadap bawahan/karyawan, mengakibatkan tugas yang mereka selesaikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan, kurangnya perhatian karyawan yang sudah berpengalaman/pengetahuan kerja terhadap karyawan yang baru bekerja juga menjadi suatu kendala bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan. Seharusnya bagi karyawan yang sudah memiliki pengetahuan yang luas/ pengalaman kerja, mereka harus memberikan pengetahuan (pengalaman kerja) mereka kepada karyawan yang baru bekerja, dengan begitu bagi karyawan yang telah diarahkan oleh atasan (memberikan pengetahuan kepada bawahan) mereka akan memiliki semangat kerja yang bagus untuk menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sofyan (2017:19), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Menurut Eliyanto (2018:25) lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pendukung didalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh”**.

1.2. Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh
2. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh.
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh.
4. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumberdaya manusia perusahaan
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan pada PT Taspen Persero Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT Taspen Persero Banda Aceh terutama berkenaan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

1.5. Skop Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam bidang ilmu Manajemen dengan skop pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan unit analisis menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Taspen Persero Banda Aceh yang beralamat di Jl. Tengku H Abdullah Ujung Rimba, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh

DAFTAR PERPUSTAKAAN

- Alhidasari, H. (2017) Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasaraya Sri Ratu Di Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1, No. 1, Hlm 1-13.
- Apandi, Pandi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Dan Keuangan Universitas Lampung, *Cendika*, Vol. 12, No. 1, Hlm 61-74
- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Devito, Joseph. (2018). *Komunikasi Antarmanusia*. Tanggerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Vol. 3, No. 1, Hal 1-11
- Elsa. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Fitriana. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskermas Karangrayung II (Studi Di Kec.Karangrayung Kab.Grobogan). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kinicki, Angelo dan Kreitner, Robert. (2018). Perilaku Organisasi. Jakarta; Salemba Empat,
- Malhotra K Naresh, (2016), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Prabu. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Mukhtar. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Katalogis*, Vol. 5, No. 9, Hlm 97-103

- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pratiwi A. (2018). *Sukses Dengan Soft Skills*. Bandung: Direktorat Pendidikan ITB.
- Qurni, M. U. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. Properti, Tbk Proyek Begawan Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Program keselamatan dan kesehatan terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 03 No.01.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2018). *Psikologi Komunikasi*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins SP, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolaha Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Elex Media Kompatindo
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Sitanjak, Shinta. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrtik Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*, Vol. 1, No.1, Hlm 1-9
- Slamet, Achmad. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Steers, Richard M. (2018). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Syahrani (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform, Vol.2, No. 3, Hlm 1624-1636*
- Umar, Husein. (2013) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wahjousumidjo. (2018). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Wijonarko, R.W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen. (Studi kasus pada agen PT. Asuransi Jiwasraya Persero Yogyakarta Kota Branch Office). *Jurnal Program Studi Manajemen-Jurusian, Vol. 4, No.3, Hlm 49-53*
- Yulius, Saka (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu, Vol. 1, No.1, Hlm 1-7*
- Zuhdi.U. F. (2018). *Komunikasi Bisnis Pemahaman Secara Mudah*. Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher

