



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL MANAJER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JARDIN
ASIASAN PROFITAMA**

SKRIPSI

Muhammad Numair

1602025268

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL MANAJER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JARDIN
ASIASAN PROFITAMA**

SKRIPSI

Muhammad Numair

1602025268

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JARDIN ASIASAN PROFITAMA"** merupakan hasil karya tulisan saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan dengan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sendiri atau ditulis orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhamadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi saya ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dari Universitas Muhamadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 30 Januari 2023


9AEAKX298175783

(Muhammad Numair)

NIM 1602025268

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL MANAJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JARDIN ASIASAN PROFITAMA

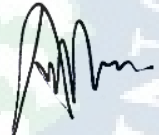
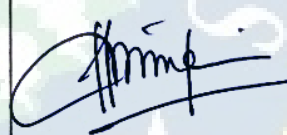
NAMA : MUHAMMAD NUMAIR

NIM : 1602025268

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2022/2023

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	
Pembimbing II	Dicky Chandra, S.E., M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

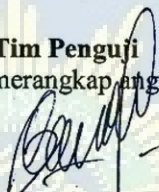
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMUNIKASI INTERPERSONAL MANAJER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT JARDIN ASIASAN PROFITAMA**

Yang disusun oleh :
Muhammad Numair
1602025268

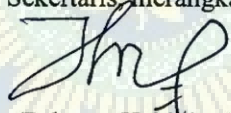
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: Jakarta, 08 Februari 2023

Tim Penguji

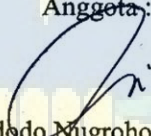
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Pahman Habibie, S.E., M.M.)

Anggota :

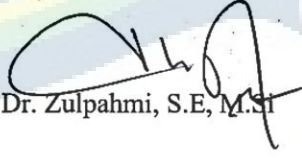

(Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.


Dr. Zulpahmi, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

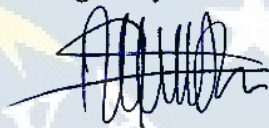
Nama : Muhammad Numair
NIM : 1602025268
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL MANAJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JARDIN ASIASAN PROFITAMA”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta .
Pada Tanggal : 08 Februari 2023
Yang Menyatakan



(Muhammad Numair)

ABSTRAK

Muhammad Numair (1602025268)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL MANAJER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JARDIN ASIASAN PROFITAMA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. JAKARTA.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Jardin Asiasan Profitama.

Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal sebagai variabel independen, sedangkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan regresi linier berganda sebagai metode pengolahan data. Berdasarkan uji hipotesis t dengan *software* SPSS 16.0 diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan melalui pengujian hipotesis penelitian ini.

ABSTRACT

Muhammad Numair (1602025268)

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JARDIN ASIASAN PROFITAMA.

Thesis. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Prof. Muhammadiyah University. DR. HAMKA. 2023. JAKARTA.

Keywords: Transformational leadership style, Interpersonal Communication, Employee Performance

This study aims to determine the effect of Transformational leadership style and Interpersonal Communication on employee performance at PT. Jardin asiasan profitama.

This study uses a survey method with transformational leadership style and interpersonal communication as independent variables, while employee performance as the dependent variable. Data collection techniques using questionnaires and multiple linear regression as data processing methods. Based on the t hypothesis test with SPSS 16.0 software, it is known that transformational leadership style and interpersonal communication simultaneously affect employee performance. Transformational leadership style and interpersonal communication have a partial effect on employee performance, as shown by testing the hypothesis of this study.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Manajer terhadap Kinerja Karyawan PT Jardin Asiasan Profitama”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

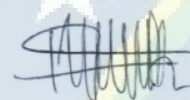
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
3. Bapak Sumardi, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
4. Bapak M. Nurasyidin, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
5. Bapak Edi Setiawan, S.E, M.M selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
6. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
7. Bapak Arif Widodo Nugroho S.E, M.M Ketua Program Studi Manajemen yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam mempermudah penulis dalam menyusun karya ilmiah ini.
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, MM. selaku dosen pembimbing I saya yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun proposal skripsi ini

9. Bapak Dicky Chandra S.E, M.M.selaku dosen pembimbing II saya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran, masukan dan kritiknya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Rizky kurnia Permana, selaku mentor skripsi saya dalam dalam direksi bagian SDM yang telah membimbing dan memberi wawasan lebih selama di tempat penelitian.
11. Bapak Muhammad Iqbal Ardilaz selaku direksi *Assosiate & development*, Bapak Dody Sonata Selaku Direksi Operasional, serta mas fajar, dwi, mas amin dan Arnetta dan karyawan lain PT Jardin Asiasan Profitama yang tidak bisa disebutkan satu persatu telah membantu mengarahkan dan memberikan pengalaman berharga dalam membantu saya membuat Skripsi ini.
12. Orang tua dan keluarga penulis, atas doa, cinta, dukungan, waktu, dan segalanya untuk penulis di sepanjang hidup penulis. Tanpa dukungan kalian penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Serta kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu yang selama ini telah memberikan kontribusi pada penulisan skripsi ini.

Penulis merasakan bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk kepentingan penulis dan laporan-laporan selanjutnya. harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 03 Februari 2023



(Muhammad Numair)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi masalah	9
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	10
1.2.3 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Telaah Pustaka	30
2.2.1 Kepemimpinan Transformational	30
2.2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	30
2.2.2.2 Pengaruh yang Diidealkan (<i>Idealized Influence</i>).....	31
2.2.2.3 Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>).....	31
2.2.2.4 Kepedulian Secara Perorangan (<i>Individual Consideration</i>).....	31
2.2.2.5 Motivasi yang Inspirasional (<i>Inspirational Motivation</i>)	32

2.2.3 Komunikasi Interpersonal.....	32
2.2.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal	32
2.2.4 Kinerja	35
2.2.4.1 Pengertian Kinerja	35
2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	37
2.2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja.....	39
2.2.4.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja.....	40
2.2.5 Kinerja Karyawan	42
2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	42
2.2.5.2 Faktor Kinerja Karyawan	43
2.2.5.3 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Karyawan.....	44
2.2.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja	44
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	46
2.4 Rumusan Hipotesis.....	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
3.1 Metode Penelitian	49
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	49
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	54
3.5.1 Uji Kualitas Data	54
3.5.1.1 Uji Validitas Instrumen.....	54
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	55
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	55
3.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	56
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	56
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	59
3.5.3.4 Uji Hipotesis	60
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	61

3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial.....	61
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Sejarah Organisasi Perusahaan	64
4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Jardin Asiasan Profitama	64
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	65
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Jardin Asiasan Profitama	65
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab	66
4.1.5 Bisnis Utama Perusahaan dan Perkembangan Permintaan Konsumen	73
4.1.6 Gambaran Umum Karyawan PT Jardin Asiasan Profitama	75
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	77
4.2.1 Uji Kualitas Data	77
4.2.1.1 Uji Validitas.....	77
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	80
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	80
4.2.2.1 Presepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1).....	80
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Komunikasi Interpersonal (X_2) .	89
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	96
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	104
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	106
4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi	110
4.2.3.4 Analisis Uji Hipotesis	110
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	112
4.3 Pembahasan.....	114
BAB V PENUTUP.....	118
5.1 Kesimpulan	118
5.2 Saran-Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Hasil Pra-riset wawancara.....	3
Tabel 2. Hasil Pra-riset wawancara.....	5
Tabel 3. Hasil penilaian kinerja	6
Tabel 4. Hasil Pra-riset wawancara.....	7
Tabel 5. Penelitian terdahulu.....	19
Tabel 6. Operasional Variabel.....	47
Tabel 7. Bobot nilai Skala <i>Likert</i>	50
Tabel 8. Kriteria Presentase tanggapan responden	52
Tabel 9. Pengambilan keputusan ada tidaknya Autokorelasi.....	56
Tabel 10. Interval Koefisien Tingkat Hubungan.....	59
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	72
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
Tabel 14. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	74
Tabel 15. Uji Validitas Komunikasi Interpersonal	74
Tabel 16. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 17. Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional, komunikasi Interpersonal, dan Kinerja Karyawan	76
Tabel 18. Hasil X ₁ pernyataan 1	76
Tabel 19. Hasil X ₁ pernyataan 2	80
Tabel 20. Hasil X ₁ pernyataan 3	80
Tabel 21. Hasil X ₁ pernyataan 4	81
Tabel 22. Hasil X ₁ pernyataan 5	82
Tabel 23. Hasil X ₁ pernyataan 6	82
Tabel 24. Hasil X ₁ pernyataan 7	83
Tabel 25. Hasil X ₁ pernyataan 8	84
Tabel 26. Hasil X ₁ pernyataan 9	84
Tabel 27. Hasil X ₁ pernyataan 10	85
Tabel 28. Skor dan Rata-rata Indikator X ₁	87
Tabel 29. Hasil X ₂ pernyataan 1	87

Tabel 30. Hasil X_2 pernyataan 2	88
Tabel 31. Hasil X_2 pernyataan 3	89
Tabel 32. Hasil X_2 pernyataan 4	89
Tabel 33. Hasil X_2 pernyataan 5	90
Tabel 34. Hasil X_2 pernyataan 6	91
Tabel 35. Hasil X_2 pernyataan 7	91
Tabel 36. Hasil X_2 pernyataan 8	92
Tabel 37. Hasil X_2 pernyataan 9	93
Tabel 38. Hasil X_2 pernyataan 10	93
Tabel 39. Skor dan Rata-rata Indikator X_2	95
Tabel 40. Hasil Y pernyataan 1	96
Tabel 41. Hasil Y pernyataan 2.....	96
Tabel 42. Hasil Y pernyataan 3.....	97
Tabel 43. Hasil Y pernyataan 4.....	97
Tabel 44. Hasil Y pernyataan 5.....	98
Tabel 45. Hasil Y pernyataan 6.....	99
Tabel 46. Hasil Y pernyataan 7.....	99
Tabel 47. Hasil Y pernyataan 8.....	100
Tabel 48. Hasil Y pernyataan 9.....	101
Tabel 49. Hasil Y pernyataan 10.....	101
Tabel 50. Skor dan Rata-rata Indikator Y	100
Tabel 51. Hasil Rregresi Linear Berganda.....	101
Tabel 52. Hasil Uji Normalitas	103
Tabel 53. Hasil Uji <i>Autokorelasi</i>	105
Tabel 54. Hasil Uji Statistik F.....	107
Tabel 55. Hasil Koefisien Korelasi Parsial	108
Tabel 56. Hasil Koefisien Korelasi Parsial	109

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 1.	Grafik reward system income employee of month PT Jardin Asiasan Profitama tahun 20207
Gambar 2.	Deskripsi data pra-riset.....	.43
Gambar 3.	Grafik income client PT Jardin Asiasan Profitama tahun 202062
Gambar 4.	Kerangka pemikiran teoritis54
Gambar 5.	Struktur Organisasi PT. Jardin Asiasan Profitama.....	.73
Gambar 6.	Proses bisnis PT. Jardin Asiasan Profitama81
Gambar 7.	Grafik Normal probability plot113
Gambar 8.	Grafik Scatterplot115

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Koesioner1/26
Lampiran 2. Lampiran tabulasi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	.4/26
Lampiran 3. Lampiran tabulasi Komunikasi Interpersonal.....	.6/26
Lampiran 4. Lampiran tabulasi Kinerja Karyawan9/26
Lampiran 5. Lampiran Hasil Data SPSS.....	.11/26
Lampiran 6. Lampiran Tabel Uji Reabilitas14/26
Lampiran 7. Lampiran Tabel Uji Autokorelasi.....	.18/26
Lampiran 8. Lampiran Tabel Uji-T.....	.19/26
Lampiran 9. Lampiran Tabel Uji Simultan F.....	.20/26
Lampiran 10. Lampiran Surat Tugas21/26
Lampiran 11. Lampiran Surat Konsultasi Skripsi.....	.22/26
Lampiran 12. Lampiran Surat Observasi25/26
Lampiran 13. Lampiran Daftar Riwayat Hidup26/26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan semakin bertambah, hingga persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari. Melihat iklim persaingan yang begitu ketat, menuntut perusahaan untuk terus membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal. Maka dari itu, banyak aspek yang harus dipertimbangkan dalam setiap aspek internal maupun eksternal, sehingga setiap perusahaan mampu menjaga kelangsungan hidupnya. Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu pola gaya dalam isu manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar gaya kepemimpinan. Peran gaya kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan Teknik atau gaya kepemimpinan (Hidayat, 2018). Kualitas dari gaya kepemimpinan seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan gaya kepemimpinan.

Begitu pentingnya peran Teknik atau gaya kepemimpinan sehingga isu mengenai hubungan atasan dan bawahan menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Gaya kepemimpinan memegang peran kunci dalam memtransformasi dan mengimplementasikan strategi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap gaya kepemimpinan berkewajiban

memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Sutrisno, 2014). Setiap Gaya kepemimpinan pun perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para atasan.

Bila gaya kepemimpinannya mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, gaya kepemimpinan terhadap suatu organisasi akan diakui sebagai perubahan apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi (Vera & Wahyuddin, 2016). Setiap gaya kepemimpinan di lingkungan organisasi kerja, selalu memerlukan sejumlah pegawai sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja unit masing-masing.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa Setiap pola atau gaya kepemimpinan pentingnya dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya (Vincent Gaspersz, 2015). Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap atasan.

Gaya kepemimpinan saat ini banyak tergantung pada budaya dari gaya lama dari perusahaan tersebut. Padahal, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui pendekatan dalam mengelola manusia. Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Dengan memahami gaya-gaya kepemimpinan kita dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang di hadapi perusahaan sehingga hubungan karyawan dengan pemimpin dalam perusahaan tersebut dapat membaik dan saling

mendukung satu sama lain demi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin yang dapat menganalisis gaya kepemimpinan yang cocok dan yang seharusnya digunakan oleh orang tersebut akan sangat membantu dalam proses memimpin karyawannya dalam perusahaannya. Dengan memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kondisi yang diperlukan oleh perusahaan serta karyawan akan sangat mendongkrak tingkat kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya, Terutama dalam aspek memberikan support dan motivasi yang dapat meningkatkan efektifitas para pegawai demi tujuan perusahaan bersama (Miftah Thoha, 2010).

Dibutuhkannya aspek tersebut karena merupakan suatu elemen penting bagi manajemen dan gaya kepemimpinan, dengan adanya setiap tujuan dan visi masing-masing personal atau individu, dapat dijadikan suatu modal dalam membangun efektifitas yang baik dan lingkungan yang sehat dalam memberikan sebuah support maupun motivasi kepada karyawannya. Sehingga karyawan maupun pemimpin dalam perusahaan tersebut merasa terbantu dalam melakukan setiap pekerjaan dan menghasilkan lingkungan pekerjaan yang efektif. Dengan mentorani pekerjaan yang baik secara otomatis akan berpengaruh kepada kinerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Secara umum didalam diri seseorang pemimpin terdapat gaya kepemimpinan dan nilai-nilai kepemimpinan yang menjadi dasar atau pedoman bagi seorang pemimpin untuk bertindak (Edison, 2016). Setiap gaya dan nilai kepemimpinan yang beraneka ragam akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Sebagaimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan dan orang-orang yang berada pada lingkungan kerja seorang pemimpin, demikian nilai kepemimpinan yang beraneka ragam juga akan mempengaruhi kinerja tersebut.

Tabel 1
Hasil wawancara Pra-riset

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi.	31	49
2	Pemimpin memberikan motivasi untuk menaikkan semangat.	35	45
3	Pemimpin dalam mengatasi permasalahan yang terjadi selalu berpijak pada permasalahan yang lalu sebagai pebanding guna meningkatkan kinerja pegawainya.	20	60
4	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor.	50	30

Sumber: Data pra-riset PT Jardin Asiasan Profitama tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan karyawan tidak setuju bahwa pemimpin mampu menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok terhadap pencapaian misi.

Hasil pra riset tersebut terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang diberikan sebagian besar belum dapat memuaskan keinginan dari karyawan dan juga pelatihan yang diberikan masih kurang efektif sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan belum maksimal. Secara tujuan organisasi mereka.kurang sukses dikarenakan kesalahan untuk mengatur dan membimbing dan berkembang ke masalah lainnya. Hal ini dapat memicu banyak konsekuensi antara manajer perusahaan dan karyawan. Membuat karyawan tidak mencapai besar keahliannya untuk melakukan pekerjaan apapun dan menimbulkan hasil kinerja yang kurang memuaskan. Secara umum, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan dan nilai-nilai pemimpin

sebagai dasar atau pedoman bagi pemimpin untuk bertindak. Gaya dan nilai kepemimpinan yang berbeda berdampak langsung pada kinerja karyawan. Karena gaya kepemimpinan mempengaruhi interaksi dengan karyawan dan orang-orang di lingkungan kerja seorang pemimpin, keragaman nilai kepemimpinan juga akan mempengaruhi kinerja.

Tabel 2
Hasil wawancara Pra-riset

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Saya bertukar pendapat dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah.	33	47
2	Saya selalu peduli kepada teman yang sedang kesulitan.	35	45
3	Meyakinkan satu sama lain dalam sebuah rapat.	38	42
4	Saya memandang sesuatu dengan positif	55	25

Sumber: Data pra-riset PT Jardin Asiasan Profitama tahun 2020

Berdasarkan Dari data pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa dalam kurung waktu 1 tahun terakhir kepedulian di dalam perusahaan tersebut dalam hasil pra-riset menunjukkan bahwa kurang signifikan. Karyawan menyatakan bahwa tidak setuju jika adanya pertukaran pendapat dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah. Padahal, Dengan kurangnya keyakinan dan kepercayaan dari antar rekan kerja menimbulkan suasana kerja yang kurang sehat dan efektif.

Hasil pra riset tersebut terlihat bahwa Komunikasi secara interpersonal penting. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi bukanlah bawaan tetapi sesuatu yang harus dipelajari, sehingga setiap pemimpin perlu mengembangkan keterampilan komunikasi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungannya, dalam hal ini orang-orang di bawahnya yang didorongnya. Dalam konteksnya, komunikasi interpersonal digambarkan sebagai komunikasi antara dua individu atau beberapa individu, yang saling berinteraksi, saling memberi

umpan balik. Namun, hanya memberikan definisi kontekstual tidak cukup untuk menggambarkan komunikasi interpersonal karena setiap interaksi antara satu orang dengan orang lain berbeda.

Di antara banyak kasus yang muncul di dalam perusahaan, banyak aspek yang memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kinerja dan kerja karyawan. Isu-isu yang terkait langsung dengan disiplin, berkurangnya kekebalan pekerja, dan kurangnya kepercayaan di antara para manajer telah memecah situasi. Beberapa kasus tersebut sering muncul di perusahaan yang tergolong masih baru atau pemula di perusahaan yang sedang berkembang, termasuk PT Jakarta Siasan Profitama.

PT Jardin Asiasan Profitama didirikan pada tahun 2019 sebagai perusahaan konsultan yang bergerak di bidang *real estate*. Bahkan di *startup* secara keseluruhan, tidak semuanya berjalan mulus. Banyak yang terjadi di berbagai aspek yang berkaitan langsung dengan kinerja pekerja itu sendiri, apalagi dengan kondisi dan potensi pasar yang terjadi dalam perekonomian saat ini.

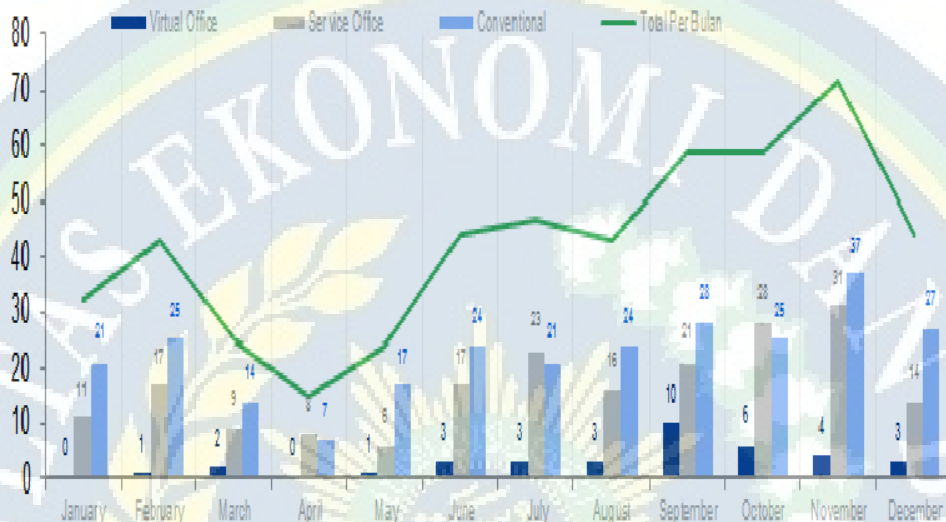
Adapun penilaian kinerja yang dilakukan manajemen PT Jardin Asiasam Profitama dalam satu tahun terakhir sesuai dengan Tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Penilaian Kinerja

Bulan	Target	Rata-rata pencapaian
Januari	83%	36%
Februari	83%	48%
Maret	83%	28%
April	83%	17%
Mei	83%	27%
Juni	83%	49%
Juli	83%	52%
Agustus	83%	48%
September	83%	66%

Oktober	83%	66%
November	83%	80%
Desember	83%	49%

Sumber: Data income client PT Jardin Asiasan Profitama, 2020



Gambar 1

Sumber: Grafik income client PT Jardin Asiasan Profitama tahun 2020

Dari data pada tabel 1 dan tabel 2 diatas dapat dihubungkan bahwa dalam 1 tahun terakhir pencapaian mengalami inkonsiten presentase yang tidak stabil dan tidak memenuhi target perusahaan. Bahkan, penurunan yang signifikan terjadi diawal tahun dengan hasil pencapaian dibawah standar.

Dengan demikian, ketidakstabilannya pencapaian kinerja karyawan dalam target 1 tahun terakhir tersebut diduga disebabkan oleh banyak faktor, hal ini dapat dilihat hasil survei pra riset yang diperoleh dari 80 karyawan PT Jardin Asiasan Profitama dengan data sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil wawancara Pra-riset

No	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
1	Saya diberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan.	35	45
2	Saya menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	19	61
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.	39	41
4	Sebagian besar waktu dikantor saya gunakan untuk bekerja.	40	40
5	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.	39	41
6	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.	25	55

Sumber: Data pra-riset PT Jardin Asiasan Profitama tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4 yang berkaitan dengan permasalahan atau faktor-faktor menurunnya pencapaian kinerja di PT Jardin Asian Profitama, menyatakan bahwa ada beberapa pernyataan yang sudah menjadi kepuasan karyawan dan beberapa pernyataan menjadi ketidakpuasan karyawan sehingga dianggap menyebabkan penurunan kinerja. Hasil pra riset tersebut terlihat bahwa kompensasi yang diberikan sebagian besar belum dapat memuaskan keinginan dari karyawan dan juga pelatihan yang diberikan masih kurang efektif sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan belum maksimal.

Research Gap dari penelitian ini dapat digambarkan dalam paragraf berikut:

Hanna Laili Rashuan, Hery Sawiji, Susantiningrum (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan FKIP UNS.” Hasil dari penelitian ini menemukan pegawai/karyawan, Adapula Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan FKIP UNS.

Ipda Gusmartia Nur, Herman Sjahrudin (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai STTP Gowa.” Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa gaya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai/karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan STTP Gowa.

Putri Noviasari, Budhi Satrio (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mitra Sejahtera.” Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, dan gaya berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja karyawan di KSP Mitra Sejahtera.

Rosadi, Ummu Alifah (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kppn Di Yogyakarta).” Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai/karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai/karyawan, Stres Kerja berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Pegawai Kppn Di Yogyakarta).”

Benny Usman (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgrri Palembang.” Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai/karyawan, dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai/karyawan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pgrri Palembang.

Umam, Syaikhul (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Kec. Tanara.)” Hasil dari penelitian ini

menemukan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai/karyawan, dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai/karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Kec. Tanara.)

Muhammad Farizi Almubaroq (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap kinerja karyawan Melalui konflik kerja pada Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Malang.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik kerja, konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui konflik kerja pada Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Malang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Manajer. Kali ini penulis berada pada PT Jardin Asiasan Profitama, dimana secara umur perusahaan ini terbilang masih baru. Perusahaan yang bergerak dibidang penyewaan ruang kantor ini berlokasi di pusat kota jakarta. Memiliki sumber daya manusia yang tergolong muda serta budaya perusahaan terbilang modern. Struktur organisasinya juga berjalan dengan baik dari mulai direktur hingga para staff pada bidang masing-masing. Tidak adanya kecanggungan antara atasan dan bawahan membuat penulis tertarik untuk melihat lebih dalam tentang fenomena tersebut.

Menurut keterangan seorang karyawan bagian operasional di Perusahaan tersebut, menyatakan bahwa pimpinan pada perusahaan secara sadar atau tidak melakukan upaya yang di golongkan dalam kepemimpinan transformasional dan memiliki komunikasi interpersonal yang baik, seperti tidak adanya batasan yang kaku antara atasan dan bawahan, memberi bonus dan apresiasi jika pekerjaan berjalan dengan baik, mau mendengarkan masukan-masukan serta dapat menjadi contoh yang baik dan menyenangkan.

Oleh karena itu, penulis bertujuan untuk mengetahui dengan meneliti

apakah ada **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Manajer terhadap Kinerja karyawan PT Jardin Asiasan Profitama”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi yang ada sebagai berikut :

1. Pelatihan yang kurang difokuskan oleh PT Jardin asiasan profitama ke setiap bidang berpengaruh menurunkan keahlian atau keterampilan dalam memperkuat tupoksi kinerja karyawan sesuai jabatannya.
2. Kurangnya keyakinan dan kepercayaan dari antar rekan kerja menimbulkan suasana kerja yang kurang sehat dan efektif.
3. Tanggungan yang diberikan sebagian besar tidak memuaskan keinginan dari karyawan sehingga produktivitas kinerja yang dilakukan karyawan tidak maksimal.

1.2.2 Pembatasan masalah

Dalam membahas permasalahan yang di teliti, maka penulis membuat pembatasan masalah yaitu dalam segi pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal manager pada hasil kinerja karyawan di PT Jardin Asiasan Profitama.

1.2.3 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Jardin Asiasan Profitama?
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi interpersonal manajer terhadap kinerja karyawan di PT Jardin Asiasan Profitama?
3. Bagaimana Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal manajer terhadap kinerja karyawan di PT Jardin Asiasan Profitama?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di PT Jardin Asiasan Profitama
2. Untuk mengetahui komunikasi interpersonal manajer di PT Jardin Asiasan Profitama
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT Jardin Asiasan Profitama
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Jardin Asiasan Profitama
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal manajer terhadap kinerja karyawan pada PT Jardin Asiasan Profitama
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal manajer terhadap kinerja karyawan PT Jardin Asiasan Profitama

1.4 Manfaat penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah kepemimpinan, komunikasi interpersonal (antarpribadi) dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abidin, Y. Z. 2015. *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep, dan Aplikasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agi Syarif Hidayat. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No. 1: 51-66
- Aldila Widya Pusparani ,Sudharto P Hadi (2018 “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Plant Produksi PT Asia Pacific Fibers,Tbk Kendal)*.” Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik. Diponegoro University : Semarang.
- Ancok, Djamaludin. 2020. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Badeni. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bennis Warren., Burt Nanus. 2006. *Leaders,Strategi untuk Mengemban Tanggung Jawab*. Jakarta : PT Buana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Bilal Afsar, Waheed Ali umrani. (2018). “*Transformational leadership and Innovative work behavior.*” *Department of Management Sciences*. Hazara University : Pakistan.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farizi Almubaroq, Muhammad. (2019). “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal*

Terhadap kinerja karyawan Melalui konflik kerja Pada Badan Pertahanan Nasional (BPN) Kabupaten Malang.” Fakultas Ekonomi dan bisnis. Brawijaya University : Malang.

Gaspersz, Vincent. 2017. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali, Imam. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). Kualitas, pengaruh Iklan, Pesan Samsung, Smartphone Niat, Terhadap dengan, Beli Merek, Citra Variabel, Sebagai,* 5(1), 35–44.

Hanna Laili Rashuan, Hery Sawiji, Susantiningrum. (2020). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan FKIP UNS.*” Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Sebelas Maret University : Surakarta.

I Gusti Ayu Ratih Widarianti, Desak Ketut Sinta asih. (2019). “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan.*” Fakultas Ekonomi dan bisnis. Udayana University : Bali.

Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian dan Bisnis,* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Ir. Syofian Siregar, M. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif SPSS. Dalam Metode*

Penelitian Kuantitatif SPSS. Jakarta: Kencana, Prenada Media Grup.

Lupiyoadi, R., & Ikhsan, B. (2015). *Praktikum Metode Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Maduningtias, Lucy. (2017). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres kerja, Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai KPPN Di Yogyakarta)*.” Dosen Manajemen. Pamulang University : Banten.

Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE

Maryam Al-Sada, Bader Al-Esmael, Mohd. Nishat Faisal, 2017. “*Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar*.” EuroMed Journal of Business, Vol. 12 : Qatar.

Megheirkouni. M. (2017). *Leadership styles and organizational learning in UK for-profit and on-profit sports organizations*. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 25 Iss 4 p 562-576.

Michael Asiedu Gyensare, Lucky Enyonam Kumedzro, Aminu Sanda, Nathaniel Boso. (2017). “*Linking transformational leadership to turnover intention in the public sector: the influences of engagement, affective commitment and psychological climate*.” African Journal of economic and Management Studies. UBC University:Kanada.

Morteza Akbari, Nader Seyyedamiri, Saheb Imani, Niloofar Rezaeei, Pantea Foroudi. (2017). “*Why Leadership Style Matters: A Closer Look at Transformational Leadership and Internal Marketing*.” The bottom line. Australian Catholic University:Australia.

Muehl, J. K. (2017). *Organizational Trust Measurement, Impact, And The Role Of Management Accountants*. Switzerland : Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-04069-1>

Muhammad Subhan Kadir, Thamrin Abduh, Firman Menne (2021) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di PT Mallomo*.” Fakultas Ekonomi dan bisnis.Bosowa University: Makassar.

Muhammad Subhan kadir, Thamrin Abduh, Firman Menne. (2017). “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT MALLOMO.*” Fakultas Ekonomi dan bisnis. Bosowa University : Makassar.

Ngalimun, 2018. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Payaman J. Simanjuntak .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3.* Jakarta : Fakutas UI

Putri Noviasari, Budhi Satrio. (2016). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mitra Sejahtera.*” Fakultas Ekonomi dan bisnis.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) : Surabaya.

R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Yrama Widya.

Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Mnesia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*). Malang : UB Press.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Rosadi, Ummu Alifah. (2021). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Streskerja, Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kppn Di Yogyakarta).*” Fakultas Ekonomi dan bisnis.UPN Veteran University: Yogyakarta.

Rothwell, W. J., Stavros, J. M., & Sullivan, R. 2016. *Practicing organization development : Leading transformation and change*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :

Alfabeta CV.

Umam, Syaikhul. (2017). “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Unit Pengelola Kegiatan (UPK) Kec.Tanara.*” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN University : Banten.

Umi Narimawati. (2017). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Uno, Hamzah B. 2017. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Benny. (2017). “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.*” Fakultas Ekonomi Manajemen Magister. PGRI University : Palembang.

Vera dan Wahyudi dalam MSDM II. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. PONOROGO.

Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Wirawan. 2016. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wood, Julia T. 2017. *Komunikasi Interpersonal Interaksi Keseharian, Edisi 6*. Jakarta : Salemba Humanika.

Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.