

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ROOM ATTENDANT DI HOTEL MY HOME PONTIANAK

Emiliana Yusita

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
email: emilianayusita@gmail.com

ABSTRAK

Keterampilan komunikasi pimpinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam menjalankan kepemimpinannya di sebuah organisasi. Kinerja yang berkualitas cenderung memiliki komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan. Tugas pemimpin dalam berkomunikasi adalah memberikan arahan yang baik terhadap karyawan salah satunya adalah bagi Room Attendant. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan Room Attendant di Hotel MY HOME Pontianak, Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, populasi seluruh karyawan room attendant yang berjumlah 50 orang dan penelitian menggunakan metode purposive sampling. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk memperjelas analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan Skala *Likert* dan perhitungan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences*.

KATA KUNCI: komunikasi, indikator komunikasi, room attendant, dan kinerja.

PENDAHULUAN

Komunikasi adalah salah satu cara membangun hubungan yang lebih baik dalam sebuah organisasi sehingga tercipta komunikasi yang efektif, baik antar pimpinan kepada bawahan maupun antara bawahan kepada pimpinan, juga antar sesama tingkatan, lintas saluran dan komunikasi informal. Komunikasi organisasi meliputi beberapa proses yaitu pertukaran dan penafsiran pesan diantara semua unit organisasi, adanya interaksi antara semua elemen baik antar pribadi, kelompok dan organisasi itu sendiri yang memiliki tujuan dan maksud komunikasi yang terstruktur dan terorganisir..

Komunikasi pemimpin penting bagi setiap organisasi. Dikatakan penting, karena komunikasi bisa dipakai manajer sebagai sarana untuk mengubah perilaku bawahan. Proses untuk mengubah perilaku seseorang bisa disampaikan melalui rangsangan. Rangsangan yang diberikan berupa ketegasan, mampu mengendalikan permasalahan,

pemberian motivasi, dan mampu membangun sikap profesional. Setelah pemimpin mampu memberikan rangsangan, maka selanjutnya adalah memberikan instruksi kerja tertentu, memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan, memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada para anggota, menyajikan informasi yang baik untuk membantu organisasi menanamkan pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai. Dalam bekerja seorang karyawan harus mempunyai komitmen untuk mendapat hasil kerja yang bisa meningkatkan kualitas dan citra perusahaan.

Tujuan yang dicapai pada komunikasi yang baik dapat meningkatkan kualitas, disiplin dan kreativitas kinerja karyawan. Kinerja yang berkualitas cenderung memiliki komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan. Perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu mengkoordinasi dalam kelompok kerja. Demikian pula dengan komunikasinya minimal memiliki kejelasan guna mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai kesuksesan pada suatu perusahaan, pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun, dan membimbing karyawannya. Perusahaan akan memiliki keberhasilan apabila komunikasi pemimpin terhadap karyawannya berjalan dengan baik.

Perusahaan dikatakan berhasil, apabila sudah mampu mengembangkan potensi karyawannya. Potensi yang dimiliki oleh karyawan adalah berasal dari pemimpin yang mampu melakukan perubahan sedikit demi sedikit dengan soft skill yang dimiliki pemimpin tersebut. Komunikasi bagi pemimpin bermanfaat untuk dapat mengetahui keadaan bawahannya sehingga dapat melakukan pengendalian. Hal ini berarti efektifitas komunikasi pemimpin sangat ditentukan oleh persepsi dan interpretasi para pegawai sebagai bawahan. (Sasmito, et al., 2021).

Perusahaan yang baik perlu kerjasama antara organisasi dengan individu di dalamnya, komunikasi pimpinan, kepekaan mengenai visi dan misi, kemampuan

mengetahui harapan-harapan karyawan, serta kemampuan untuk merubah sikap dan perilaku kerja karyawan. Diharapkan dengan kondisi saat ini yang penuh persaingan, dimana yang siap akan tetap maju dan yang tidak siap akan tertinggal maka karyawan dapat termotivasi untuk selalu berbenah, baik sikap mental maupun keterampilannya. Hal inilah yang menjadi latar belakang perlu dilakukannya penelitian, tentang komunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui komunikasi yang baik dan efektif seorang pemimpin dalam menjalankan perannya mengkoordinasi kelompok kerja.

KAJIAN TEORITIS

Pemimpin merupakan penggerak kegiatan didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan yang akan dan ingin dicapai (Lako, 2004: 177). Dalam mencapai kesuksesan, pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan. Kepemimpinan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik membuat karyawan merasa nyaman sehingga karyawan akan bekerja secara optimal dimana hasil kerja yang optimal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, kial, isyarat, gambar, warna, dan lain sebagainya yang secara langsung mampu menerjemahkan pikiran atau perasaan komunikator kepada komunikan. Bahwa bahasa yang paling banyak digunakan dalam komunikasi adalah jelas karena hanya bahasalah yang mampu menerjemahkan pikiran seseorang kepada orang lain. Apakah itu berbentuk ide, informasi atau opini; baik mengenai hal yang konkret maupun abstrak, bukan saja tentang hal atau peristiwa yang terjadi pada saat sekarang, melainkan juga pada waktu yang lalu dan masa yang akan datang”, (Effendy, 2011: 11).

Dalam proses komunikasi secara sekunder, komunikator harus memperhitungkan ciri-ciri atau sifat-sifat media yang digunakan dalam menata lambang-lambang yang akan diformulasikan dari isi pesan komunikasi.

“Semuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memenuhi kewajiban kepada para anggotanya” Siagian (2008: 308).

Handoko (2001: 279): “Tipe saluran-saluran dasar komunikasi adalah vertikal, horisontal dan diagonal. Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas”.

Keterbukaan adalah pengungkapan reaksi atau tanggapan kita terhadap situasi yang sedang dihadapi serta memberikan informasi tentang masa lalu yang relevan untuk memberikan tanggapan kita di masa kini tersebut (Rofiq, 2004). Supratiknya (2005) mengartikan keterbukaan diri yaitu membagikan kepada orang lain perasaan kita terhadap sesuatu yang telah dikatakan atau dilakukan, atau perasaan kita terhadap kejadian-kejadian yang baru saja kita saksikan.

Menurut Sugiyo (2005) empati dapat diartikan sebagai menghayati perasaan orang lain atau turut merasakan apa yang dirasakan orang lain. Sedangkan menurut Tohirin (2007) empati adalah kemampuan seseorang untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain, merasa dan berpikir bersama orang lain.

Dukungan (*Supportiveness*) Dalam komunikasi diperlukan sikap memberi dukungan dari pihak komunikator agar komunikan mau berpartisipasi dalam komunikasi. Hal ini senada dikemukakan Sugiyo (2005) dalam komunikasi perlu adanya suasana yang mendukung atau memotivasi, lebih-lebih dari komunikator.

Rahmat (2005) mengemukakan bahwa “sikap supportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif”. Orang yang defensive cenderung lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi daripada memahami pesan orang lain. Dukungan merupakan pemberian dorongan atau pengobaran semangat kepada orang lain dalam suasana hubungan komunikasi. Sehingga dengan adanya dukungan dalam situasi tersebut, komunikasi antar pribadi akan bertahan lama karena tercipta suasana yang mendukung (Seroussi, 2004).

Rasa positif (*positiveness*) Rasa positif merupakan kecenderungan seseorang untuk mampu bertindak berdasarkan penilaian yang baik tanpa merasa bersalah yang berlebihan, menerima diri sebagai orang yang penting dan bernilai bagi orang lain, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mengatasi persoalan, peka terhadap kebutuhan orang lain, pada kebiasaan sosial yang telah diterima. Dapat memberi dan menerima pujian tanpa pura-pura memberi dan menerima penghargaan tanpa merasa bersalah.

Kesetaraan (*Equality*) Kesetaraan merupakan perasaan sama dengan orang lain, sebagai manusia tidak tinggi atau rendah, walaupun terdapat perbedaan dalam kemampuan tertentu, latar belakang keluarga atau sikap orang lain terhadapnya. Rahmat (2005) mengemukakan bahwa persamaan atau kesetaraan adalah sikap memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis, tidak menunjukkan diri sendiri lebih tinggi atau lebih baik dari orang lain karena status, kekuasaan, kemampuan intelektual kekayaan atau kecantikan.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002: 78).

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991: 47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999: 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu yang dibandingkan dengan kemungkinan misalnya standar, target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 67).

Menurut Vroom (dalam As'ad, 1991: 48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan "*level of performance*". Biasanya seseorang yang *level of performance* nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya seseorang yang *level of performance* nya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu *set standard* dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. Penilaian kinerja terkadang merupakan kegiatan pimpinan yang paling tidak disukai dan mungkin terdapat beberapa alasan untuk berperasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif dan mendiskusikan nilai dengan pegawai yang nilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan.

HIPOTESIS

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori yang diajukan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh pemimpin terhadap kinerja karyawan room attendant

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan room attendant

H_{a1}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan room attendant

Dalam penelitian ini, indikator komunikasi pemimpin digunakan sebagai variabel bebas (*independent variable*) sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

METODE PENELITIAN

Pada penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, populasi seluruh karyawan room attendant Hotel MY HOME Pontianak yang berjumlah 63 orang, sampel sebanyak 50 orang dan penelitian menggunakan metode *purposive sampling*. Sedangkan analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk memperjelas analisis setiap jawaban diberikan bobot dengan Skala *Likert* dan perhitungan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences*.

PEMBAHASAN

Data pengaruh komunikasi pemimpin terhadap kinerja karyawan room attendant maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

A. Uji Reliabilitas dan Validitas

1. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas pada kuesioner digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten pada saat melakukan penelitian ulang.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 1 adalah sebagai berikut:

TABEL 1
UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics of Communication (Komunikasi)		Reliability Statistics of Performance (Kinerja)	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,834	24	,754	12

Sumber Data Olahan, 2019

Pengujian reliabilitas menggunakan perhitungan *Cronbach's Alpa* dengan membandingkan nilai Alpha yang didapat dengan ^ttabel. Untuk mengetahui layak nya penelitian ini dapat dibandingkan dengan nilai Alpa sebesar 0,7. Dengan perbandingan jika hasil alpa kurang dari nilai 0,7 maka ditolak dan nilai 0,7 dan diatas 0,7 dapat diterima. Berdasarkan hasil Tabel 3.43 diketahui nilai Alpha sebesar 0,842 untuk variabel komunikasi dan 0,754 untuk variabel kinerja. Kedua angka ini lebih besar dari nilai pembanding yang ditentukan, artinya indikator penilaian yang digunakan penulis dalam penelitian ini sudah reliabel dengan permasalahan penelitian $0,842 > 0,8$.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang diuji sah atau valid. Untuk hasil perhitungan dapat kita lihat pada Tabel 2 dan Tabel 3 adalah sebagai berikut:

TABEL 2
UJI VALIDITAS KOMUNIKASI

Item Komunikasi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
K1	,415	,2787	Valid
K2	,689	,2787	Valid
K3	,380	,2787	Valid
K4	,419	,2787	Valid
K5	,537	,2787	Valid
K6	,399	,2787	Valid
K7	,537	,2787	Valid
K8	,640	,2787	Valid
K9	,290	,2787	Valid
K10	,362	,2787	Valid
K11	,346	,2787	Valid
K12	,443	,2787	Valid
K13	,462	,2787	Valid
K14	,382	,2787	Valid
K15	,555	,2787	Valid
K16	,401	,2787	Valid
K17	,443	,2787	Valid
K18	,521	,2787	Valid
K19	,468	,2787	Valid
K20	,562	,2787	Valid
K21	,479	,2787	Valid
K22	,452	,2787	Valid
K23	,582	,2787	Valid
K24	,323	,2787	Valid

Sumber Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil Tabel 2 validitas komunikasi, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai komunikasi dalam instrumen penelitian dapat dinyatakan valid, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (0,2787).

TABEL 3
UJI VALIDITAS KINERJA

Item Kinerja	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
KIN1	,714	,2787	Valid
KIN2	,348	,2787	Valid
KIN3	,651	,2787	Valid

KIN4	,516	,2787	Valid
KIN5	,630	,2787	Valid
KIN6	,611	,2787	Valid
KIN7	,655	,2787	Valid
KIN8	,644	,2787	Valid
KIN9	,636	,2787	Valid
KIN10	,332	,2787	Valid
KIN11	,661	,2787	Valid
KIN12	,662	,2787	Valid

Sumber Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3 validitas kinerja, seluruh item pertanyaan mengenai kinerja karyawan room attendant dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,2787). Oleh karena itu, dari hasil analisis data tabel-tabel tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan valid dan dengan demikian seluruh pertanyaan dapat dilakukan untuk analisis selanjutnya.

B. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi hubungan indikator komunikasi secara bersamaan terhadap produktifitas kinerja karyawan room attendant. Untuk hasil perhitungan dapat kita lihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

TABEL 4
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,832	7,153		2,493	,016
	Komunikasi	,286	,075	,484	3,828	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Data Olahan, 2019

Uji regresi linear berganda adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, dengan

perbandingan hasil sebesar 0,05. Jika hasil pengujian dibawah 0,05 dinyatakan signifikan dan diatas 0,05 tidak signifikan atau tidak berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil Tabel 4 dapat kita ketahui variabel komunikasi memiliki nilai Sig. dibawah 0,05, maka dari itu hipotesis diterima yang artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan room attendant di Hotel MY HOME Pontianak.

C. Analisis Koefisien Determasi R^2

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Untuk mengetahui hasil perhitungan dapat kita lihat pada Tabel 5 adalah sebagai berikut:

TABEL 5
UJI KOEFISIEN DETERMASI R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,307	,15360

Predictors: (Constant), Komunikasi
Sumber Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil Tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya R^2 adalah 0,307. Hal ini berarti 30,7 persen variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi antara lain dukungan (*Supportiveness*), kesetaraan (*Equality*), keterbukaan (*Openess*), rasa positif (*positivenes*) dan empati (*Empathy*).

Standar Error of Estimate (SEE) sebesar 0,15360. Menunjukkan bahwa semakin kecil nilai SEE yang di dapat maka semakin tepat dalam memprediksikan variabel kinerja.

D. Uji F

Uji F pada digunakan untuk melihat kembali seberapa besar pengaruh tiap variabel komunikasi terhadap variabel kinerja. Untuk mengetahui hasil perhitungan dapat kita lihat pada Tabel 6 adalah sebagai berikut:

TABEL 6
UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299,912	1	299,912	14,651	,000 ^b
	Residual	982,588	48	20,471		
	Total	1282,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui dari uji anova atau uji F test didapat nilai F hitung sebesar 14,651. Berdasarkan hasil yang didapat dengan angka pembandingan di bawah 0,05 adalah signifikan. Maka indikator komunikasi yaitu dukungan (*Supportiveness*), kesetaraan (*Equality*), keterbukaan (*Openness*), rasa positif (*positiveness*) dan empati (*Empathy*) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan room attendant di Hotel MY HOME Pontianak.

E. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan variabel paling berpengaruh dari kelima indikator komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan angka pembandingan 0,05, jika hasil dibawah 0,05 dinyatakan signifikan dan di atas 0,05 tidak signifikan. Untuk mengetahui hasil perhitungan dapat kita lihat pada tabel 7 adalah sebagai berikut:

TABEL 7
UJI SIGNIFIKANSI PARAMETER INDIVIDUAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,588	7,270		2,970	,005
Keterbukaan	,630	,249	,376	2,529	,015
Empaty	,387	,404	,154	,957	,344
Dukungan	-,550	,422	-,241	-1,304	,199
Rasa Positif	,693	,506	,252	1,370	,178
Kesetaraan	,298	,341	,131	,874	,387

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui dari kelima variabel independen yang di perhitungkan, empaty, dukungan, rasa positif dan kesetaraan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel MY HOME Pontianak hal ini dapat dilihat dari nilai batasan signifikansi lebih besar dari 0,05. Sedangkan variabel keterbukaan memiliki nilai Sig. lebih rendah dari 0,05 yang artinya signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi pemimpin dan indikator komunikasi yang paling berpengaruh berdasarkan analisis signifikansi adalah keterbukaan pemimpin di Hotel MY HOME Pontianak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator keterbukaan pada variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Adapun saran yang penulis berikan untuk penelitian selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand, DBA. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Seri Pustaka, 2014.
- Andreas Lako. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu dan Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Book, 2004.
- Dimas Okta Ardiansyah. *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Bisnis dan Manajemen, Vol. 3, 16-30. 2016
- Dini Nur Amalina. *Gaya Komunikasi Pimpinan*. Journal e-Proceeding of Management, Vol.2, 1-13. 2015
- Effendy, Onong Uchjana. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- _____. *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Rosdakarya, 2011
- H Purnomo, M Choiril. *Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Motivasi Kerja*. Journal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 4, 27-35. 2011
- Hendra Gilang Prasetia. *Hubungan Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai*. Journal Ilmu Komunikasi, Vol. 1, 501-517. 2013
- Husnaina Mailisa Safitri, Amri, M. Shabri. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Ilmu Manajemen, Vol. 1, 1-17. 2012
- M. Kiswanto. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Eksis, Vol.6, 1267-1439. 2010
- Pace, R. Wayne dan Faules. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan dialih bahasakan oleh Deddy Mulyana*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri Wulandari. *Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Journal Fisip, Vol. 2, 1-15. 2015
- Robbins, S.P. dan Judge T.A. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2003
- Rosady Ruslan. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Press, 1998.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During The Covid-19. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 25(1), 38-46.
- Suryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Pusaka Setia, 2015.
-

William Chang. *Metodologi Penulisan Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014

www.google scholar.ac.id

