

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TRINATA MULIA
SENTOSA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

**MUHAMMAD FEBRI ALDIANSYAH
NPM. 18 01 11 00 52**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI


**FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD FEBRI ALDIANSYAH
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.00.52
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TRINATA MULIA SENTOSA

Pembimbing Skripsi

Tanggal 11 / 04 / 2022 Pembimbing I


: Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, SE.MM
NIDN. 0212116401

Tanggal 12 / 04 / 2022 Pembimbing II


: Firdaus Sianipar, SE.MM
NIDN. 0203066401

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE,MM

NIDN : 0222096301



Dr. Msy. Mikdal, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN : 0205026401

190/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI

**FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD FEBRI ALDIANSYAH
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.00.52
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN KONFLIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. TRINATA MULIA SENTOSA

Penguji Skripsi

Tanggal 11/04/ 2022 Ketua Penguji : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, SE.MM
NIDN. 0212116401

Tanggal 12/04 2022 Penguji I : Firdaus Sianipar, SE.MM
NIDN. 0203066401

Tanggal 12/04 2022 Penguji II : Dian Septianti, SE.MM
NIDN. 0206098501

Mengesahkan,



Dr. Msy. Mikhal, SE.M.SI.Ak.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE.,MM
NIDN,022209630

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Febri Aldiansyah

No. Pokok/NPM : 1801110052

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.



Muhammmad Febri Aldiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Peneitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	8
2.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.3 Karakter Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	11
2.2.1 Budaya Organisasi	12
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	12

2.2.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	13
2.3.1 Pengertian Komunikasi	15
2.3.2 Prinsip-prinsip Komunikasi	15
2.3.3 Tujuan Komunikasi.....	17
2.3.4 Proses Komunikasi.....	18
2.3.5 Dimensi dan Indikator Komunikasi	19
2.4.1 Pengertian Konflik	20
2.4.2 Sebab-sebab Timbulnya Konflik	22
2.4.3 Jenis-jenis Konflik	23
2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik.....	25
2.4.5 Dimensi dan Indikator Konflik	26
2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja	26
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	27
2.5.3 Faktor-faktor yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas Kerja ...	29
2.5.4 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	30
2.2 Penelitian yang Relevan.....	31
2.3 Kerangka Berfikir	32
2.4 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1 Tempat Penelitian	35

3.1.2 Waktu Penelitian	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Sumber Data.....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel.....	37
3.3.3 Sampling	37
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	39
3.5.1 Variabel.....	39
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.5.2.1 Definisi Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan	40
3.5.2.2 Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi	40
3.5.2.3 Definisi Operasional Variabel Komunikasi.....	41
3.5.2.4 Definisi Operasional Variabel Konflik.....	42
3.5.2.5 Definisi Operasional Variabel Produktivitas Kerja	43
3.6 Instrumen Penelitian.....	44
3.6.1 Uji Instrumen	45
3.6.1.1 Uji Validitas	45
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	46

3.7 Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1 Uji Normalitas	46
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.7.3 Uji Simultan	47
3.7.4 Uji Parsial.....	48
3.7.5 Koefisien Korelasi.....	50
3.7.6 Koefisien Determinasi.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	52
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	52
4.1.2.1 Struktur Organisasi	53
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	53
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	53
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	55
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.2 Uji Reliabilitas	60
4.4 Teknik Analisis Data.....	61
4.4.1 Uji Normalitas	61

4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.4.3 Uji Simultan (F)	64
4.4.4 Uji Parsial (t-Test).....	65
4.4.5 Koefisien Korelasi (R)	68
4.4.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	31
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.2 Kisi-kisi Variabel Oprasional Gaya Kepemimpinan	40
Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Oprasional Budaya Organisasi	41
Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Oprasional Komunikasi	41
Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Oprasional Konflik	43
Tabel 3.6 Kisi-kisi Variabel Oprasional Produktivitas Kerja	44
Tabel 3.7 Skala Likert	45
Tabel 3.8 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3)	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Konflik (X4).....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.10 Uji Simultan F.....	64

Tabel 4.11 Uji parsial (t-Test).....	65
Tabel 4.12 Uji Koefisien Korelasi	68
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4.2 Histogram Dependent.....	61
Gambar 4.3 Grafik <i>Normal P-P Plot</i>	61

ABSTRAK

MUHAMMAD FEBRI ALDIANSYAH, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa (Dibawah bimbingan Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM dan Bapak Firdaus Sianipar, SE,MM).

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 37 orang dari seluruh karyawan PT. Trinata Mulia Sentosa. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$ persamaan regresi linier berganda $Y=4,608+0,227X_1+0,335X_2+0,731X_3+0,386X_4$. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa dengan nilai signifikan $0,003 < 0,005$. Terdapat pengaruh Konflik terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Konflik, Produktivitas.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai penentu perusahaan dapat mempertahankan kualitas sumber daya manusia di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, kualitas sumber daya manusia perusahaan di minta untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mendorong semangat kerja karyawan itu sendiri.

Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi dan pemimpin dalam mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi dimana para anggotanya memiliki kesamaan visi, misi,

tujuan, dan cara berfikir yang diaktualisasikan dalam perilaku setiap anggota organisasi.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dengan adanya komunikasi ini karyawan dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat menghambat kemajuan perusahaan itu sendiri.

Konflik yang muncul dalam suatu organisasi akan mengganggu kelancaran hubungan antar individu anggota organisasi. Apabila hubungan antar individu terganggu akibat adanya konflik, maka pribadi-pribadi yang mempunyai konflik akan merasakan suasana kerja dan suasana psikologis tertekan. Orang-orang yang bekerja dibawah tekanan psikologis dapat mengakibatkan menurunnya tingkat motivasi kerja. Akibat dari semua itu prestasi kerja berkurang sehingga secara luas hal tersebut akan mengakibatkan produktivitas kerja pribadi dalam organisasi menurun.

Konflik yang ditimbulkan oleh masalah-masalah hubungan pribadi dengan sekumpulan kecil kadang-kadang memiliki dampak luas dalam suatu organisasi. Ketidaksesuaian tujuan dan nilai-nilai pribadi seseorang dalam jabatan tertentu yang di jabatnya seringkali sangat resisten terhadap konflik. Sebaliknya konflik juga bisa timbul karena adanya stimulus yang besar seperti perebutan sumber

daya antar departemen atau bagian mungkin tidak berakibat luas karena dalam menangani dan pengelolaannya tepat, sehingga dampak yang diakibatkan bisa diminimalisir. Secara umum konflik tidak bisa dihilangkan sama sekali, tetapi hanya bisa ditekan atau dikurangi intensitasnya.

Demikian halnya terhadap konflik yang terjadi dalam suatu organisasi sekecil apapun konflik yang muncul baik yang berasal dari masing-masing individu atau organisasi secara luas, harus dikenali apa yang menstimulus munculnya konflik tersebut. Dari aspek waktu konflik perlu dilihat kapan munculnya dan pada saat apa konflik tersebut diketahui. Sedangkan dari aspek tempat konflik juga perlu dilihat dimana konflik itu terjadi serta pada situasi yang bagaimana konflik tersebut muncul. Kemudian dari sisi pelaku siapa yang terlibat dalam konflik tersebut dan mencari tahu jawaban tentang akar dari masalahnya yang menjadi penyebab konflik tersebut. Kesadaran, kepekaan dan kecermatan atau kecerdasan dalam menemukan sebab munculnya konflik kemudian mampu mengelolanya merupakan langkah yang sangat dibutuhkan dalam suatu kepemimpinan organisasi.

Produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan akan menjadi masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Setiap perusahaan diharapkan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumberdaya manusia atau tenaga kerja lainnya. Beberapa diantaranya, produktivitas kerja sangat ditentukan oleh gaya

kepemimpinan dan budaya organisasi suatu perusahaan. Akibat dari komunikasi antar karyawan yang rendah, absensi yang rendah atau keterlambatan datang bekerja maka terjadilah konflik terhadap produktivitas karyawan yang rendah.

Kebanyakan karyawan adalah fleksibel, mereka cenderung mengikuti pemimpinnya dan menerima perilaku organisasi seperti apa adanya. Jika budaya kerja bersahabat, maka karyawan akan bersahabat. Sebaliknya, jika budaya kerja kritis, maka karyawan akan kritis. Menurut Schien (dalam Rusydi, 2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berfikir, dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Organisasi dalam segala macam bentuk dan jenisnya dalam mewujudkan tujuan bersama dengan seluruh elemen yang ada pasti pernah mengalami situasi yang tidak bisa memuaskan keinginan semua orang yang terlibat dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini sangat wajar karena didalam organisasi terdiri dari berbagai macam latar belakang suku, agama, budaya, sosial dan ekonomi. Organisasi yang pada umumnya memiliki tingkat produktivitas tinggi, sangat potensial terhadap munculnya konflik baik konflik individu maupun konflik organisasi. Dalam interaksi sosial antar individu atau antar kelompok atau kombinasi keduanya, sebenarnya konflik merupakan hal yang alamiah.

PT. Trinata Mulia Sentosa merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang supplier buah kelapa sawit. Untuk meningkatkan penjualan dan penyaluran produk perusahaan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam melakukan suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan adalah pengaruh gaya kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi kepada karyawan, Produktivitas dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan kemampuan berkoordinasi, komunikasi dalam team work, meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Trinata Mulia Sentosa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Konflik berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa?
5. Apakah Konflik berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Konflik secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinanta Mulia Sentosa.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa.
3. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa.

4. Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa.
5. Pengaruh Konflik secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Trinata Mulia Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membuat perusahaan yang dijadikan tempat observasi dapat meningkatkan kinerjanya dalam memperkecil tingkat pergantian karyawan yang ada di dalam organisasi serta dapat mengetahui solusi-solusi setiap masalah yang timbul yang disebabkan karna stres kerja dan manajemen talenta yang diharapkan dapat mengurangi adanya keinginan pindah kerja yang ada dalam perusahaan sehingga adanya perkembangan dalam perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Ferusgel (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja PT. X.
- Amanda Carolina Lakoy (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada hotel aryaduta manado.
- Andanan, F. (2018). *Pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di madrasah tsanawiyah negeri (MTsN) 02 Tanggamus* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Chikmawati, Z. (2018). Pengaruh konflik terhadap produktivitas karyawan (MERUGIKAN SEKALIGUS MENGUNTUNGKAN). *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).
- Dwi Setianingsi, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS INDONESIA CABANG PALEMBANG, Skripsi Universitas Tridinanti Palembang.
- Cahyadi Husada (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Fadil Asshoffat (2018). Motivasi sebagai variabel yang moderenisasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- Gabriela Wenur (2018). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado.
- Ghozali. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung:Pustaka setian.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- MiftahThoha. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Robby Depmain Tri Toga, 2018, Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. FIRS INDO AMERICAN LEASING CABANG PALEMBANG, Skripsi Universitas Tridinanti Palembang.
- Schein. 2014, Manajemen Personalia. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiarti, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 4(1), 40-52.
- Suniastuti, E., Putu, N., & Suana, I. W. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).