

# **GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**Dellia Mila Vernia**

Program Studi Pendidikan Matematika  
Fakultas Teknik, Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam  
Universitas Indraprasta PGRI  
*delliamilavernia@gmail.com*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was the effect of leadership style, interpersonal communication and work motivation on employee productivity. The research method that will be used in this research is the analysis of statistical data parametric data analysis tools such as multiple linear regression hypothesis testing 5% significance level. The results of the analysis of the variables of leadership style has a positive and significant impact on employee productivity, results of analysis variables interpersonal communication has a positive and significant impact on employee productivity, results of the analysis of work motivation has a positive and significant impact on employee productivity, and results analysis style variable leadership, interpersonal communication and motivation to work together has a positive and significant impact on employee productivity.*

**Keywords:** *Leadership Style, Interpersonal Communication, Work Motivation, Employee Productivity*

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis data statistik parametrik dengan alat analisis data berupa regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis tingkat signifikan 5%. Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil analisis variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil analisis variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan hasil analisis variabel gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompleks maka, suatu perusahaan dituntut harus selalu memperhatikan faktor karyawan, untuk terwujudnya keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator keberhasilan yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan bisnis, yaitu terwujudnya produktivitas yang tinggi.

Kenyataannya, PT Dian Kencana Puri Prima selaku salah satu distributor voucher telepon dari PT Indosat dalam 2 tahun terakhir memperlihatkan penurunan data penjualan serta pendapatan, seperti pada diagram berikut ini:

Berdasarkan data yang tercantum dalam grafik penjualan dan pendapatan diatas menunjukkan bahwa telah terjadi masalah berupa penurunan produktivitas kerja karyawan tenaga penjualan. Pertumbuhan angka penjualan dari bulan Januari 2011 ke bulan Desember 2012 sudah menunjukkan kenaikan dan penurunan, dimana kenaikan tertinggi sebesar Rp 7.838.655.000 pada bulan Juni 2012, sedangkan penurunan tertinggi terjadi pada bulan Juli 2011 sebesar Rp 15.544.480.000 dimana penurunan total nilai penjualan ini menunjukkan adanya suatu masalah produktivitas pada karyawan tenaga penjualan. Penurunan tersebut mengesampingkan asumsi adanya pengaruh faktor eksternal, karena pada kenyataannya penjualan rata-rata selama dua tahun terakhir sebesar Rp 20.670.729.

Dengan adanya kenaikan dan penurunan produktivitas kerja karyawan tenaga penjualan di PT Dian Kencana Puri Prima, perlu ditemukan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga penjualan menjadi rendah. Salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam produktivitas adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Setiap pimpinan harus berupaya menggerakkan/memacu produktivitas kerja karyawan tenaga penjualnya agar memperoleh hasil kerja yang optimal.

Faktor komunikasi interpersonal juga dapat menentukan produktivitas tenaga penjual di PT Dian Kencana Puri Prima. Komunikasi yang dimaksud tentunya komunikasi yang efektif yaitu apabila dapat menghasilkan kesamaan pengertian antara komunikator dan komunikan.

Faktor lain yang juga penting untuk pencapaian produktivitas yaitu motivasi kerja.

Motivasi merupakan pekerjaan yang diberikan oleh seorang pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Fenomena diatas memberikan gambaran bahwa faktor gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Dengan mengacu pada permasalahan, tujuan penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Dian Kencana Puri Prima?"

Istilah produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *productivity*, merupakan gabungan dua kata yaitu *product* dan *activity*. Ada pun artinya merupakan kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa) yang lebih tinggi atau lebih banyak.

Menurut Newstrom (2007: 13-14) mengemukakan pengertian produktivitas "*productivity, at its simplest, is a ration that compares units of output with units of input, often against a predetermined standard.*" Produktivitas mengandung pengertian secara sederhana adalah perbandingan antara jumlah unit keluaran yang dicapai dengan jumlah unit masukan, sesuai standar yang telah ditetapkan.

Mosley, Meggison dan Pietri (2005: 413) mengatakan bahwa secara mendasar ada tiga cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu: 1) Meningkatkan jumlah output tanpa merubah jumlah biaya, 2) mengurangi biaya input tanpa merubah jumlah output, dan 3) menambah output dengan mengurangi input biaya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan meningkatkan efektivitas dan efisiensi..

Menurut Mullins (2005: 291) *leadership style is the way in which the function of leadership are carried out, the way in which the manager typically behaves towards members of groups.* Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana fungsi kepemimpinan dilaksanakan, cara manajer secara tipikal berperilaku terhadap anggota kelompok. Dalam hal ini gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku pemimpin terhadap bawahan yang merupakan ciri dari kepemimpinan yang diperagakan seorang pemimpin. Mullins mengatakan (2005: 291) bahwa klasifikasi besar gaya kepemimpinan terdiri dari gaya kepemimpinan

*otoritarian* (otoriter), demokratis, *a laissez-faire* (kepemimpinan yang membiarkan anggota organisasi melakukan tugasnya dengan caranya sendiri).

Dalam perkembangannya, kemudian muncul gaya kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan transformasional (*transformational leadership*). Pengertian kepemimpinan transaksional menurut Bass *et al* (2003: 441) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transaksional berhubungan dengan kebutuhan bawahan yang difokuskan pada perubahan dimana pemimpin memenuhi kebutuhan bawahan dalam perubahan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin transaksional bertindak dengan menghindari resiko dan membangun kepercayaan diri bawahan agar bawahan mampu mencapai tujuan. Dimensi kepemimpinan transaksional menurut Bass *et al* (2003: 421)

- a. *Contingent reward*: perilaku *contingent reward* terjadi apabila pimpinan menawarkan dan menyediakan sejumlah imbalan jika hasil kerja bawahan memenuhi kesepakatan.
- b. *Management by exception (Active)*: *active management by exception*, terjadi jika pimpinan menetapkan sejumlah aturan yang perlu ditaati dan secara ketat melakukan kontrol agar bawahan terhindar dari berbagai kesalahan, kegagalan, dan melakukan intervensi dan koreksi untuk perbaikan.
- c. *Management by exception (passive)*: sebaliknya, *passive management by exception*, memungkinkan pimpinan hanya dapat melakukan intervensi dan koreksi apabila masalahnya makin memburuk dan bertambah serius.
- d. *Laissez faire leadership*: pemimpin tidak tertarik dan "lepas tangan" terhadap para pekerja dan pekerjaannya. Pemimpin mengabaikan kebutuhan orang lain, tidak menanggapi persoalan dan memantau pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Devito dalam Thoha (2010: 190-191) komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses penyampaian berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang, dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera. Faktor-faktor

komunikasi antarpribadi yang efektif dikenal dengan lima hal berikut ini, yakni: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan.

Roger dan Devito, Umar (2000: 82) mengatakan komunikasi antarpribadi akan efektif jika beberapa aspek berikut ini diperhatikan:

1. Keterbukaan, yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur lawan bicara
2. Empati, mencoba merasakan perasaan yang sama dengan lawan bicara
3. Dukungan, mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, melainkan mendukung walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk-angguk kepala
4. Kepositifan, maksudnya jika seseorang mempunyai perasaan negatif kepada orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi, maka akan terjadi mata rantai perasaan negatif kepada orang tersebut. Akibatnya komunikasi akan terganggu. Jadi hidupkanlah perasaan positif kepada orang lain.

Maslow dalam Luthans (2008: 188) lebih jauh mengemukakan bahwa kebutuhan dasar atau tingkatan kebutuhan seseorang dalam hidupnya adalah sebagai berikut: (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan akan keselamatan atau keamanan; (3) rasa memiliki atau sosial; (4) penghargaan; (5) dan aktualisasi diri.

Maslow menguraikan jenjang kebutuhan dasar yang ingin dipenuhi melalui pekerjaannya. Hirarki kebutuhan tersebut dikenal dengan *Maslow's Hierarchy of Needs* yang diuraikan pada gambar berikut.

Gambar 1 di atas terdapat kebutuhan dasar manusia dimulai dari kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan dihargai, dan kebutuhan diakui. Masing-masing kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan memperoleh perlakuan atau kegiatan seperti pada tabel yang terdapat pada Gambar 1

Menurut Herzberg dalam Mullins (2005: 485) *the motivation-hygiene theory has extended Maslow's hierarchy of need theory and is more directly applicable to the work situation*. Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu

disebutnya faktor motivator (faktor instrinsik) dan faktor *higiene* (faktor ekstrinsik). Faktor pemuas yang disebut juga “*motivato*” merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik)

**METODE**

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat. Dengan analisis data, peneliti dapat memberikan jawaban dari masalah yang dibahas dalam penelitian serta temuan-temuan yang dapat dijadikan masukan. Di dalam analisis data peneliti akan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linier berganda.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kausal

menggunakan skala likert. Instrumen penelitian yang digunakan berbentuk kuesioner.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan perusahaan terutama yang berkaitan dengan ; jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja di institusi tersebut. Kuesioner disebarkan pada 43 pegawai.

Dengan melakukan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 20.0 *for windows* dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) = 0,737 yang berarti hubungan variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), variabel komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>), dan variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sangat kuat dan positif. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Ringkasan Uji Korelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 <sup>a</sup>	,543	,508	3,303

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,543 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi. Hal ini menunjukkan 54,3% variabel produktivitas kerja karyawan (Y) ditentukan oleh faktor variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>) dan Motivasi

kerja (X<sub>3</sub>) sedangkan sisanya 45,7% ditentukan faktor-faktor lain.

Dari analisis diatas dengan bantuan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 20.0 *for windows* diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 2. Ringkasan Uji Regresi**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,990	16,623		,240	,812
Gaya Kepemimpinan	,342	,153	,275	2,234	,031
Komunikasi Interpersonal	,313	,091	,412	3,453	,001
Motivasi Kerja	,265	,107	,290	2,470	,018

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 3,990 + 0,342 X_1 + 0,313 X_2 + 0,265 X_3$$

Konstanta sebesar 3,990 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Komunikasi interpersonal ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja ( $X_3$ ), maka Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) nilainya 3,990 sedangkan koefisien regresi sebesar 0,342  $X_1$  menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) akan menaikkan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,688 kali pada konstanta 3,990

Koefisien regresi sebesar 0,313  $X_2$  menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) akan meningkatkan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,313 kali pada konstanta 3,990.

Koefisien regresi sebesar 0,265  $X_3$  menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,265 kali pada konstanta 3,990.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) yang ditunjukkan dengan nilai Koefisien Beta yang sebesar 0.412, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Menurut Ghozali (2009: 88) koefisien beta digunakan untuk melihat pentingnya masing-masing variabel independen secara relatif dan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen. Koefisien tersebut disebut *Standardized Coefficient* yang mampu mengeleminasi perbedaan unit ukuran pada variabel independen.

Uji parsial dilakukan untuk menguji signifikansi regresi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

Dari perhitungan SPSS 20.0 *for windows*, thitung variabel gaya kepemimpinan yang diperoleh adalah sebesar 2,234 dengan df 43-2=41 pada  $\alpha$  (0,05) diperoleh t tabel sebesar 1,683.

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t_{(\alpha) (n-2)} \\ &= t_{(0,05)(43-2)} \\ &= t_{(0,05)(41)} \\ &= 1,683 \end{aligned}$$

Dengan demikian thitung  $2,234 > t_{\text{tabel}}$  (1,683), sehingga jelas **Ho ditolak dan Ha diterima.**

Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan artinya penerapan pendekatan gaya kepemimpinan yang tepat menyebabkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Uji parsial dilakukan untuk menguji signifikansi regresi variabel komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan

Dari perhitungan SPSS 20.0 *for windows*, thitung variabel komunikasi interpersonal yang diperoleh adalah sebesar 3,453 dengan df 43-2=41 pada  $\alpha$  (0,05) diperoleh t tabel sebesar 1,683.

Dengan demikian thitung  $3,453 > t_{\text{tabel}}$  (1,683), sehingga jelas Ho ditolak dan Ha diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan artinya penerapan komunikasi interpersonal yang baik menyebabkan perubahan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Uji parsial dilakukan untuk menguji signifikansi regresi variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ).

Dari perhitungan SPSS 20.0 *for windows*, thitung variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah sebesar 2,470, dengan df 43-2=41 pada  $\alpha$  (0,05) diperoleh t tabel sebesar 1,683.

Dengan demikian thitung  $2,470 > t_{\text{tabel}}$  (1,683), sehingga jelas Ho ditolak dan Ha diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan signifikan artinya dorongan motivasi yang meningkat menyebabkan perubahan produktivitas kerja karyawan.

Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Hasil uji F seperti yang terdapat pada Tabel berikut:

**F<sub>hitung</sub> variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), variabel komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>), dan variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	505,152	3	168,384	15,439	,000 <sup>b</sup>
	Residual	425,359	39	10,907		
	Total	930,512	42			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan						

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS 17.0 tersebut diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $15,439 > F_{tabel}$  2,845, sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel gaya kepemimpinan, Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT Dian Kencana Puri Prima.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dian Kencana Puri Prima, dengan demikian hipotesis penelitian  $H_1$  diterima atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil analisis variabel komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dian Kencana Puri Prima, sehingga hipotesis penelitian  $H_2$  diterima atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil analisis variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dian Kencana Puri Prima, maka hipotesis penelitian  $H_3$  diterima atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Berdasarkan simpulan hasil analisis variabel gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dian Kencana Puri Prima, dimana hipotesis penelitian  $H_4$  diterima atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Adapun saran dari penelitian ini adalah:

1. Hendaknya pimpinan perusahaan agar senantiasa belajar dan mengikuti pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Sehingga pimpinan dapat memberikan visi untuk mendorong karyawan agar bekerja demi perusahaan.
2. Perusahaan dapat terus memperbaiki gaya kepemimpinan di perusahaannya karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
3. Sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan dan mencari sebab adanya perbedaan pendapat hasil kuesioner, sehingga hal ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi pemimpin supaya dapat terus memahami keinginan dari para karyawan tersebut dan karyawan termotivasi untuk lebih giat bekerja lagi yang pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi.
4. Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap produktivitas, oleh karena itu, para karyawan disarankan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal antara karyawan dengan pimpinan, dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang semakin baik antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang optimal.
5. Perusahaan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan di perusahaannya karena dengan adanya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaannya.
6. Pemberian motivasi yang terus menerus kepada para karyawan sangat diperlukan.

Pemberian motivasi ini dapat dilakukan setiap saat, terutama untuk disampaikan oleh unsur pimpinan dalam rapat yang dilaksanakan sebelum kegiatan operasional dimulai.

7. Motivasi secara tidak langsung dapat pula diberikan melalui pembekalan kepada para karyawan melalui penyelenggaraan training bagi karyawan, pemberian penghargaan kepada yang berprestasi dan penindakan tegas kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.
8. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang produktivitas kerja dengan menambahkan faktor-faktor selain komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan, misalnya: faktor personal/individual, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Penelitian selanjutnya juga disarankan agar menggunakan metode lain dalam meneliti produktivitas kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para karyawan dan pimpinan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B.M., B.J. Avolio, D. I Jung and Y. Berson, *Predicting Unit Performance Assessing Transformational and Transactional Leadership*, Journal of Applied Psychology, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218, 2003.
- Devito, Joseph A, (2001), *The Interpersonal Communication Book*, New York San Fransisco, Longman.
- Ghozali, Imam, (2009), *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- J.Mullins, Laurie, (2005), *Management and Organization Behavior*, England: Prentice Hall.
- Luthans. Fred, (2008), *Organizational Behavior, Eleventh Edition*, New York: McGraw Hill International Edition.
- Mosley. C, Donald, Megginson, Leon C. and Pietri, Paul H., (2005), *Supervisory Management: The Art of Inspiring, Empowering, and Developing People*, Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Newstrom, John W., (2007), *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New York: McGraw Hill.
- Thoha, Miftah, 2008, *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.