

## Hubungan Antara Gaya Manajerial Pemimpin dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Sabila Putri\*, Dede Lilis Chaerowati

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*sabilaputriseptianixx@gmail.com, dede.lilis@unisba.ac.id

**Abstract.** A leader's communication style is important in a company. So the ongoing leadership should have a special leadership style which is expected to be able to bring problems to the institution or organization it leads. As is known by education administrators, good leadership will deliver institutions of good quality. This research focuses on the managerial style of leaders at PT. GNF Trans Tourism with employee work productivity. This research aims to determine whether or not there is a relationship between a leader's managerial style and employee work productivity. The theory used is the theory of four Likert systems. This research uses quantitative methods with a correlational approach. The results of this research are that the more managerial style improves, the more likely it will be followed by an increase in work productivity. This shows that an effective managerial style has a direct impact on employee work productivity. The implication is that it is important for managers to develop an effective managerial style, which can motivate, support and direct the team clearly, effective communication, skill development, efficient task delegation and good conflict management are also important factors in increasing work productivity.

**Keywords:** *Leader Managerial Style, Work Productivity, Likert, Correlational Quantitative.*

**Abstrak.** Gaya komunikasi pemimpin menjadi hal penting dalam suatu perusahaan. Maka sudah seharusnya kepemimpinan yang sedang berlangsung memiliki gaya kepemimpinan khusus yang diharapkan mampu membawa masalah bagi lembaga atau organisasi yang dipimpinnya. Sebagaimana yang telah diketahui oleh para penyelenggara pendidikan bahwa kepemimpinan yang baik akan menghantarkan lembaga pada kualitas yang baik. Adapun penelitian ini memfokuskan pada gaya manajerial pemimpin di PT. GNF Trans Pariwisata dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara gaya manajerial pemimpin dengan produktivitas kerja karyawan. Teori yang digunakan adalah teori empat sistem Likert. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Hasil penelitian ini yaitu, bahwa semakin meningkatkan gaya manajerial, kemungkinan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya manajerial yang efektif memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja karyawan. Implikasinya adalah pentingnya bagi manajer untuk mengembangkan gaya manajerial yang efektif, yang dapat memotivasi, mendukung, dan mengarahkan tim dengan jelas, komunikasi yang efektif, pengembangan keterampilan, pendelegasian tugas yang efisien, dan pengelolaan konflik yang baik juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** *Gaya Manajerial Pemimpin, Produktivitas Kerja, Likert, Kuantitatif Korelasional.*

## A. Pendahuluan

Komunikasi adalah salah satu faktor terpenting dalam kehidupan manusia. Tanpa komunikasi, kehidupan manusia akan sulit atau bahkan tidak ada sama sekali. Tanpa komunikasi dan interaksi antarpribadi, baik dalam hubungan interpersonal maupun dalam lingkungan organisasi, hal tersebut tidak mungkin terjadi. Komunikasi merupakan proses yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, tepatnya, satu orang dan satu orang lainnya bertukar informasi untuk mencapai kesimpulan yang disepakati bersama. Selain itu, komunikasi digambarkan sebagai proses untuk meningkatkan persepsi orang lain. Oleh karena itu, komunikasi bukan hanya sekedar memberikan informasi sesekali; ini juga tentang mendorong individu atau kelompok orang untuk melaksanakan tugas atau membuat keputusan yang memerlukan informasi. Effendy mengatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana seseorang menyampaikan suatu pemikiran kepada orang lain guna memperoleh pemahaman atau mereduksi sikap, pendapat, dan perilaku, baik secara diam-diam melalui tulisan maupun secara diam-diam melalui media. (Effendy, dalam Madhiah, 2012: 8). (1)

Gaya komunikasi pemimpin adalah aspek penting dari setiap bisnis. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan harus mempunyai gaya tertentu yang diharapkan mampu memberikan dukungan yang signifikan kepada tim atau organisasi yang dipimpinnya [1]. Sebagaimana dikemukakan sebelumnya oleh para pakar pendidikan, kepemimpinan yang efektif akan membawa organisasi mencapai standar yang tinggi. Gaya komunikasi didefinisikan sebagai seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi digunakan dalam suatu situasi tertentu. (Effendy, dalam Hasbar, 2020: 130). (2).

Organisasi, sebagai wadah pemenuhan kebutuhan manusia, semakin berkembang pesat dengan segala kompleksitas pengelolaannya. Sumber-sumber daya organisasi pun semakin menuntut perhatian manajer untuk dikelola sebaik-baiknya, karena tingkat persaingan yang semakin ketat. (Chaerowati, 2002). (3)

PT. GNF Trans Pariwisata merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi. Perusahaan ini membantu pelanggan dalam merencanakan perjalanan wisata dengan menggunakan bus pariwisata, namun selain untuk perjalanan wisata dapat pula digunakan untuk ziarah, kunjungan kerja, dan lain lain. PT. GNF Trans Pariwisata, sebagai subjek penelitian, beroperasi dalam industri pariwisata yang kompetitif. Dalam konteks ini, kinerja karyawan sangat penting untuk pertumbuhan usaha dan kelangsungan usaha. Oleh karena itu, perusahaan ini perlu memastikan bahwa komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan bersama [2].

Dalam menjalankan tugasnya para karyawan sangat bergantung pada pimpinan, dimana segala bentuk informasi jadwal perjalanan maupun harga diatur oleh pimpinan. Maka dari itu peran pemimpin di perusahaan ini sangat penting karena segala bentuk peran dalam struktur organisasi dipegang langsung oleh pimpinan [3].

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode studi korelasional. Penelitian dengan menggunakan pendekatan positivisme adalah bahwa realitas itu nyata, gejala atau sesuatu seperti sesuatu yang dapat diatur, sesuatu, sesuatu yang dapat dilihat, yang dapat dilihat, yang dapat dilihat, yang benar, dan ada hubungan sebab akibat. Penelitian kuantitatif didasarkan pada logika yang memastikan bahwa fakta faktual dapat diverifikasi atau diuji. Studi ini menyajikan tiga langkah penting untuk memperdalam pemahaman. Langkah pertama adalah mendefinisikan fenomena atau tanda yang bertindak sebagai contoh ingin tahu dan ingin memahami suatu situasi atau peristiwa. Langkah kedua adalah menggunakan data numerik atau data dalam bentuk numerik sebagai dasar analisis. Langkah ketiga adalah menggunakan statistik untuk melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu, kuesioner secara online kepada karyawan PT. GNF Trans Pariwisata, dan studi pustaka.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Correlations

| Gaya Manajerial | Produktivitas |
|-----------------|---------------|
|-----------------|---------------|

|                |                 |                 |        |        |
|----------------|-----------------|-----------------|--------|--------|
| Spearman's rho | Gaya Manajerial | Correlation     | 1      | .678** |
|                |                 | Coefficient     |        |        |
|                |                 | Sig. (2-tailed) | .      | .000   |
|                |                 | N               | 55     | 55     |
|                | Produktivitas   | Correlation     | .678** | 1      |
|                |                 | Coefficient     |        |        |
|                |                 | Sig. (2-tailed) | .000   | .      |
|                |                 | N               | 55     | 55     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 1.** Hasil Korelasi X dan Y

Berdasarkan analisis data yang dihasilkan dari tabel, ditemukan jumlah koefisien korelasi Pearson sebesar 0,678\*\*, yang menyatakan hubungan yang kuat antara gaya manajerial dan produktivitas kerja. Menurut pedoman derajat hubungan, nilai korelasi antara 0,60 sampai 0,799 dikategorikan sebagai korelasi yang kuat. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000. Sebab nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan antara gaya manajerial dan produktivitas kerja karyawan. Koefisien korelasi yang positif, yaitu 0,678, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lebih tinggi gaya manajerial, maka produktivitas kerja juga cenderung meningkat. Berdasarkan temuan ini, dapat menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan kuat antara gaya manajerial dan produktivitas kerja di PT. GNF Trans Pariwisata. Maka dari itu, hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Komunikasi yang terbuka dan transparan membantu memastikan bahwa tujuan kerja dipahami dengan baik, sementara pendelegasian tugas dengan bijaksana memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkembang dan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Manajer yang mampu mengelola konflik dengan baik juga dapat mencegah gangguan terhadap produktivitas (Indrawati & Seimbiring, 2020). (4)

| Correlations   |                 |                 |                 |               |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| Spearman's rho | Penguasa Mutlak |                 | Penguasa Mutlak | Produktivitas |
|                |                 | Correlation     | 1               | .809**        |
|                |                 | Coefficient     |                 |               |
|                |                 | Sig. (2-tailed) | .               | .000          |
|                |                 | N               | 55              | 55            |
|                | Produktivitas   | Correlation     | .809**          | 1             |
|                |                 | Coefficient     |                 |               |
|                |                 | Sig. (2-tailed) | .000            | .             |
|                |                 | N               | 55              | 55            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 2.** Hasil Korelasi X1 dan Y

Berdasarkan analisis dari tabel yang disajikan, didapatkan nilai koefisien korelasi

pearson sebesar 0,809\*\*, yang menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara sub-variabel gaya manajerial "penguasa mutlak" dengan produktivitas kerja. Sesuai pedoman derajat hubungan, nilai korelasi antara 0,80 hingga 1,000 diklasifikasikan sebagai korelasi yang sangat kuat. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya manajerial dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi gaya manajerial "penguasa mutlak", maka produktivitas juga akan bertambah. Koefisien korelasi yang positif, yaitu 0,918, menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam gaya manajerial "penguasa mutlak" dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Menurut hasil ini, dapat dikatakan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara gaya manajerial "penguasa mutlak" dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara gaya manajerial penguasa mutlak dengan produktivitas kerja karyawan, dengan nilai korelasi kuat. Maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Sejalan dengan pendapat R. Wayne (2001) yang mengatakan bahwa penasihat mutlak memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja. Adanya hubungan antara kedua variabel tersebut dikarenakan penguasa mutlak memberikan pengetahuan, pengalaman, dan sudut pandang objektif yang dapat membantu karyawan dan manajer menjadikan kepastian yang lebih menarik. Selain itu, R. Wayne menjelaskan bahwa, "Hukuman, ancaman, dan rasa takut dapat memotivasi karyawan untuk berkembang" (R. Wayne, 2001). (5). Hasil ini, sejalan dengan pertanyaan Muspawi (2024), Muspawi mengatakan bahwa, "Gaya kepemimpinannya akan berdampak pada cara individu dan kelompok beroperasi" (Muspawi, 2024). (6) Dan Artayasa mengatakan bahwa, "Apabila gaya manajerial penasihat mutlak dilakukan dengan ideal maka akan memberikan pengaruh kepada pekerja dan menanamkan rasa motivasi yang kuat dalam diri mereka, sehingga karyawan dapat memiliki motivasi dan berambisi dalam bekerja" [6]. (7)

### Correlations

|                |                      | Penguasa Semi Mutlak | Produktivitas |
|----------------|----------------------|----------------------|---------------|
| Spearman's rho | Penguasa Semi Mutlak | Correlation          | 1             |
|                |                      | Coefficient          |               |
|                |                      | Sig. (2-tailed)      | .000          |
|                |                      | N                    | 55            |
|                | Produktivitas        | Correlation          | .456**        |
|                |                      | Coefficient          | 1             |
|                |                      | Sig. (2-tailed)      | .000          |
|                |                      | N                    | 55            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 3.** Hasil Korelasi X2 dan Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data pearson korelasi sebesar 0,456\*\*. Mengacu pada pedoman derajat hubungan bahwa nilai pearson correlation 0,40 s/d 0,599 diklasifikasikan dalam tingkat korelasi sedang. Artinya hubungan (korelasi) antara sub variabel gaya manajerial penguasa semi mutlak dengan produktivitas memiliki hubungan yang sedang. Lalu berdasarkan output pada tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < \text{lebih kecil dari } 0,05$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel gaya

manajerial semi mutlak dengan produktivitas kerja. Bilangan koefisien pada pendapatan di atas bernilai positif atau 0,456 maka hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin ditingkatkan gaya manajerial semi mutlak maka produktivitas juga akan meningkat. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya manajerial penguasa semi mutlak dengan produktivitas kerja karyawan, dengan nilai korelasi kuat. Maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan teori R. Wayne (2001), Meskipun pendekatan ini mendorong kontak ke atas dengan tujuan bertukar pandangan dan menyampaikan keluhan dari bawahan, pendekatan ini pada dasarnya bersifat diktator. Sehingga pendekatan gaya kepemimpinan semi mutlak secara langsung berorientasi pada kolaborasi, pembinaan, dan keseimbangan individu. Pemimpin mendorong partisipasi aktif anggota tim dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti. Bermula dari penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2020). (8) tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan gaya manajerial, hasilnya menunjukkan bahwa gaya manajerial pemimpin memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas karyawan. Sehingga apabila gaya manajerial pemimpin yang terimplementasikan tepat, maka produktivitas karyawan pun akan meningkat.

#### Correlations

|                |               | Penasihat               | Produktivitas |
|----------------|---------------|-------------------------|---------------|
| Spearman's rho | Penasihat     | Correlation Coefficient | 1             |
|                |               | Sig. (2-tailed)         | .524**        |
|                |               | N                       | .000          |
|                |               |                         | 55            |
|                | Produktivitas | Correlation Coefficient | .524**        |
|                |               | Sig. (2-tailed)         | 1             |
|                |               | N                       | .000          |
|                |               |                         | 55            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 4.** Hasil Korelasi X3 dan Y

Berdasarkan tabel yang disajikan, terdapat koefisien korelasi Pearson sebesar 0,524\*\*, yang menyatakan adanya hubungan yang berada pada tingkat korelasi sedang antara sub-variabel gaya manajerial "penasihat" dengan produktivitas kerja. Setara dengan pedoman derajat hubungan, nilai korelasi antara 0,40 hingga 0,599 dikategorikan sebagai tingkat korelasi yang sedang. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 menyatakan bahwa hubungan antara variabel gaya manajerial "penasihat" dan produktivitas kerja adalah signifikan secara statistik. Koefisien korelasi yang positif, yaitu 0,524, menyatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Artinya, meningkatnya gaya manajerial "penasihat" berkorelasi positif dengan kenaikan produktivitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam gaya manajerial "penasihat" dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya manajerial penasihat dengan produktivitas kerja karyawan PT. GNF Trans Pariwisata, dengan nilai korelasi sedang. Lalu, nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < \text{lebih kecil dari } 0,05$ , Maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan teori R. Wayne (2001) gaya pemimpin Penasihat merupakan pemimpin yang memberikan rasa percaya diri dan kepercayaan yang besar walaupun tidak sepenuhnya pada karyawan. Oleh karena itu pendekatannya yang berfokus pada bimbingan, kolaborasi, dan pengembangan individu. Gaya manajerial penasihat memberikan arahan yang jelas dan membimbing dalam mencapai tujuan, membantu karyawan melewati tantangan dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Pemimpin Penasihat juga membantu dalam

pengambilan keputusan dengan memberikan sudut pandang yang berharga dan membimbing tim menuju keputusan yang tepat, serta berinvestasi dalam pengembangan individu dalam tim, mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional. Pendekatan penasihat menciptakan iklim kerja yang positif di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, sehingga meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

#### Correlations

|                |                | Pengajak Serta  | Produktivitas |
|----------------|----------------|-----------------|---------------|
| Spearman's rho | Pengajak Serta | Correlation     | 1             |
|                |                | Coefficient     | .418**        |
|                |                | Sig. (2-tailed) | .002          |
|                |                | N               | 55            |
|                | Produktivitas  | Correlation     | .418**        |
|                |                | Coefficient     | 1             |
|                |                | Sig. (2-tailed) | .002          |
|                |                | N               | 55            |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Tabel 5.** Hasil Korelasi X4 dan Y

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, terdapat koefisien korelasi Pearson sebesar 0,418\*\*, menunjukkan adanya hubungan yang berada pada tingkat korelasi sedang antara sub-variabel gaya manajerial "pengajak serta" dengan produktivitas kerja. Setara dengan pedoman derajat hubungan, nilai korelasi antara 0,40 hingga 0,599 dikategorikan sebagai tingkat korelasi yang sedang. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,002, menyatakan bahwa hubungan antara variabel gaya manajerial "pengajak serta" dan produktivitas kerja signifikan secara statistik. Koefisien korelasi yang positif, yaitu 0,418, menyatakan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat searah. Artinya, meningkatnya gaya manajerial "pengajak serta" berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Dengan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan gaya manajerial "pengajak serta" dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Maka dari itu, hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya manajerial penasihat dengan produktivitas kerja karyawan PT. GNF Trans Pariwisata, dengan nilai korelasi sedang. Lalu, nilai signifikansinya sebesar  $0,002 < 0,05$ , Maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat R. Wayne (2001) bahwa gaya manajerial pengajak serta berhubungan dengan produktivitas kerja sebab pemimpin dengan gaya pengajak serta cenderung sportif, dengan maksud supaya organisasi berjalan baik melalui partisipasi nyata pegawai. Keterlibatan pegawai dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan [8]. (9). Keterlibatan di tempat kerja sangat berharga untuk sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan pekerja yang memiliki keterikatan yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap kesehatan perusahaan, yang tentunya akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja pekerja. [9]. (10).

| Produktivitas | Hasil    | Kategori           |
|---------------|----------|--------------------|
| <b>X1</b>     | 0,809**. | <b>Sangat Kuat</b> |

|           |          |               |
|-----------|----------|---------------|
| <b>X2</b> | 0,456**. | <b>Sedang</b> |
| <b>X3</b> | 0,524**. | <b>Sedang</b> |
| <b>X4</b> | 0,418**. | <b>Sedang</b> |

**Tabel 6.** Hasil Keseluruhan

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa gaya penguasa multak (X1) berhubungan kuat dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Kemudian gaya penguasa semi mutlak (X2) berhubungan sedang dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Gaya penasihat (X3) berhubungan sedang dengan produktivitas kerja karyawan (Y) dan gaya pengajak serta (X4) berhubungan sedang dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Maka dari itu penelitian ini menunjukan adanya hubungan anatara gaya manajerial pemimpin dengan produktivitas kerja karyawan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatkan gaya manajerial, kemungkinan akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya manajerial yang efektif memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja karyawan. Implikasinya adalah pentingnya bagi manajer untuk mengembangkan gaya manajerial yang efektif, yang dapat memotivasi, mendukung, dan mengarahkan tim dengan jelas. Komunikasi yang efektif, pengembangan keterampilan, pendelegasian tugas yang efisien, dan pengelolaan konflik yang baik juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

#### **Acknowledge**

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, atas nikmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat Menyusun skripsi ini hingga selesai. Penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua yang luar biasa. Terima kasih kepada Prof. Dr. Atie Rachmatie.Dra.,M.Si. dan juga kepada Ibu Dr. Ani Yuningsih Dra.,M.Si. yang telah membantu dalam keberlangsungan pengerjaan skripsi ini. Terimakasih kepada Ibu Dr. Dede Lilis Chaerowati, S.Sos., M.Si yang telah membimbing saya dan juga memberi arahan dalam skripsi ini. Tidak lupa kepada PT. GNF Trans Pariwisata dan para informan terkait yang telah membantu dalam penelitian ini.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Madhiah. (2012). Pola Komunikasi Pemimpin Dalam Membangun Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Wonorejo Kota Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- [2] Hasbar. (2020). Budaya Westernisasi Terhadap Masyarakat. Jurnal Sosial-Politika, 2(2), 107–129.
- [3] Chaerowati, D. L. (2002). Pemberdayaan Sdm Melalui Komunikasi Organisasi: Suatu Pendekatan Subjektivis. Jurnal Komunikasi, 3(20), 267–272. Mediator: Jurnal Komunikasi
- [4] Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi, 12(2), 169–177.
- [5] Pace, R. W., & Faules, D. (2001). Komunikasi Organisasi. Bandung : Rosda Karya.
- [6] Muspawi, M., Vilanti, F. A., & Ekayani, P. (2024). Komunikasi Dan Gaya

- Kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 395. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V24i1.4069>
- [7] Artayasa, I. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 4(1), 37–45. <https://doi.org/10.47532/Jic.V4i1.243>
- [8] Nurjaya. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Bmt El Bina Insani Cugenang. *Agrita (Agri)*, 2(1), 1.
- [9] Solihat, M. (2014). Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi: Sebuah Telaah Pustaka Pada Teori Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Seseorang Dalam Suatu Organisasi. *Jipsi-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi ...*, 1, 87–98.
- [10] Narosaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 56–63. <https://doi.org/10.36636/Psikodinamika.V2i1.1243>