

SKRIPSI

ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DENGAN MENERAPKAN KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPEMIMPINAN YANG INSPIRATIF



DIAJUKAN OLEH
NAMA : PADMAPRABA TANIBNU
NIM : 115210350

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SKRIPSI

ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DENGAN MENERAPKAN KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPEMIMPINAN YANG INSPIRATIF



DIAJUKAN OLEH
NAMA : PADMAPRABA TANIBNU
NIM : 115210350

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPIAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Padma Praba Tanibnu
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210350
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 November 2024



Padma Praba Tanibnu

Catatan:

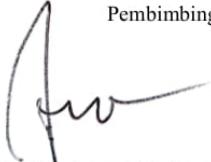
1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : PADMAPRABA TANIBNU
NIM : 115210350
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DENGAN MENERAPKAN
KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPEMIMPINAN YANG
INSPIRATIF

Jakarta, 10 Januari 2025


Pembimbing

(Dr. I Gede Adiputra, M.M., Drs.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

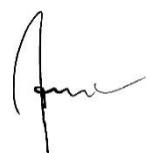
NAMA : Padmapraba Tanibnu
NIM : 115210350
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Analisis manajemen kinerja dengan menerapkan komunikasi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan yang inspiratif

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 16 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Dr. Frangky Slamet, S.E., M.M
2. Anggota Penguji : - Dr. I Gede Adiputra, M.M., Drs.
- Richard Andrew, S.E., M.M.

Jakarta, 7 Januari 2025

Pembimbing,



(Dr. I Gede Adiputra, M.M., Drs.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

- (A) PADMAPRABA TANIBNU (115210350)
- (B) *PERFORMANCE MANAGEMENT ANALYSIS IN IMPLEMENTING EFFECTIVE COMMUNICATION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH INSPIRING LEADERSHIP*
- (C) XV + 49 Pages, 1 Tables, 8 Attachment
- (D) *Human Resource Management*
- (E) *Abstract: This study aims to analyze performance management in implementing effective communication that contributes to improving employee performance through inspirational leadership. In the context of an organization, effective communication is the key to creating a productive and harmonious work environment. This study uses a qualitative approach with an interview method to collect data from employees in a private company. The results of the study indicate that there is a positive relationship between effective communication and employee performance, where inspirational leadership acts as a mediator in the relationship. Employees who feel inspired by their leaders tend to be more motivated and committed to their tasks, which in turn improves the overall performance of the organization. These findings suggest that organizations need to focus on developing leaders' communication skills and creating an inspirational leadership culture to achieve better performance goals. Thus, this study contributes to the development of performance management theory and leadership practices in the context of modern organizations.*
- (F) *References 30 (2016-2024)*
- (G) Dr. I Gede Adiputra, M.M., Drs.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) PADMAPRABA TANIBNU (115210350)
- (B) ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DENGAN MENERAPKAN KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPEMIMPINAN YANG INSPIRATIF
- (C) XV + 49 Halaman, 1 Tabel, 8 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen kinerja dengan menerapkan komunikasi efektif yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kepemimpinan yang inspiratif. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara untuk mengumpulkan data dari pegawai di sebuah perusahaan swasta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi efektif dan kinerja pegawai, di mana kepemimpinan yang inspiratif berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Pegawai yang merasa terinspirasi oleh pemimpin mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Temuan ini menyarankan bahwa organisasi perlu fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi pemimpin serta menciptakan budaya kepemimpinan yang inspiratif untuk mencapai tujuan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen kinerja dan praktik kepemimpinan dalam konteks organisasi modern.
- (F) Daftar Acuan 30 acuan (2016-2024)
- (G) Dr. I Gede Adiputra, M.M., Drs.

HALAMAN MOTTO

"Pengetahuan tidak memiliki nilai kecuali jika dipraktekkan"

-Thomas Aquinas-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk Keluarga saya tercinta, teman seperjuangan, seluruh pengajar, dan dosen pembimbing yang terhormat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat yang diberikan dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “ ANALISIS MANAJEMEN KINERJA DENGAN MENERAPKAN KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPEMIMPINAN YANG INSPIRATIF” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Bisnis di Universitas Tarumanagara, dan merupakan hasil dari proses penelitian yang telah dilakukan dengan penuh dedikasi dan kerja keras.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari berbagai tantangan dan rintangan yang harus dihadapi, mulai dari pengumpulan data, analisis, hingga penulisan yang memerlukan ketekunan serta komitmen yang tinggi. Dalam perjalanan tersebut, penulis sangat bersyukur atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

- A. Bapak Prof. Dr. Amad Sudiro, S.H., M.H., M.Kn., M.M. selaku Rektor Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan pada program S1 Universitas Tarumanagara.
- B. Bapak Prof. Dr. Rasji, S.H., M.H. selaku Wakil Rektor Universitas Tarumanagara.
- C. Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
- D. Bapak Dr. Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Ilmu Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
- E. Bapak Dr. I Gede Adiputra, M.M., Drs. yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga, sehingga penulis dapat memperbaiki dan menyempurnakan karya ini hingga mencapai bentuk yang lebih baik.

- F. Pihak PT Sinar Kurnia Manggala yang telah banyak memberikan informasi dan data yang saya butuhkan selama penelitian berlangsung.
- G. Pihak orang tua yang selalu memberikan dukungan moral dan material tanpa henti, serta menjadi sumber inspirasi dan motivasi dalam setiap langkah perjalanan pendidikan penulis.
- H. Teman-teman penulis yang senantiasa siap membantu dan memberikan semangat di saat-saat sulit, serta berbagi pengalaman dan pengetahuan yang sangat berguna dalam proses penulisan skripsi ini.

Dengan harapan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari para pembaca sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis sendiri tetapi juga bagi masyarakat luas dan dunia akademis.

Jakarta, 15 November 2024



Padmapraba Tanibnu

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	2
3. Batasan Masalah	3
4. Rumusan Masalah.....	3
B. Tujuan dan Manfaat	3
1. Tujuan	3
2. Manfaat	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. Gambaran Umum Teori	5
B. Definisi Konseptual Variabel.....	6
1. Kinerja	6
2. Komunikasi	11
3. Kepemimpinan.....	14
C. Penelitian yang Relevan.....	15
D. Kerangka Berpikir.....	17
E. Fokus Penelitian.....	17
F. Deskripsi Fokus Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19

A. Desain Penelitian	19
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	19
1. Populasi.....	19
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	19
3. Ukuran Sampel	20
C. Analisis Data dan Asumsi Data	20
D. Teknik Pengumpulan Data.....	20
E. Teknik Analisis Data.....	21
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	23
A. Deskripsi Subjek Penelitian	23
1. Sejarah Perusahaan.....	23
2. Subjek Penelitian.....	23
3. Deskripsi Objek Penelitian	23
4. Visi dan Misi PT Sinar Kurnia Manggala	24
B. Struktur Organisasi	24
C. Hasil Penelitian	28
1. Kinerja.....	29
2. Komunikasi	31
3. Kepemimpinan	34
BAB V PENUTUP	38
A. KESIMPULAN.....	38
B. KETERBATASAN DAN SARAN.....	38
1. Keterbatasan.....	38
2. Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	43
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	48
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1	15
---------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Logo PT Sinar Kurnia Manggala	44
Lampiran 2. Kantor PT Sinar Kurnia Manggala	44
Lampiran 3. Wawancara bersama Pak LAS selaku	45
Lampiran 4. Wawancara bersama Pak D selaku	45
Lampiran 5. Wawancara bersama Pak H selaku Purchasing	45
Lampiran 6. Wawancara bersama Pak Y selaku Supir.....	45
Lampiran 7. Surat izin dari kampus	46
Lampiran 8. Surat izin dari perusahaan	47

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Dalam Era Globalisasi yang seperti sekarang ini banyak permasalahan semakin kompleks terkhususnya di sebuah perusahaan. Setiap perusahaan harus memastikan bahwa efisiensi dan kinerja operasional mereka senantiasa semakin meningkat di era globalisasi seperti sekarang ini. Kemampuan bertahan perusahaan bergantung pada kemampuan perusahaan dalam menciptakan daya saing dan inovasi yang mereka tawarkan terhadap konsumen di pasar (Marketplace). Salah satu cara terbaik untuk mencapai target ini adalah dengan menerapkan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Sistem ini dimaksudkan untuk melacak baik individu maupun kinerja organisasi, menilainya dan meningkatkannya secara konsisten.

Namun, seiring berjalan nya waktu, pelaksanaan SMK menghadapi berbagai masalah yang menghambat proses ini. Salah satu tantangan utama adalah ketidakadilan pengukuran dan penilaian kinerja. Banyak perusahaan terus menerus menggunakan metode pengukuran yang tidak akurat atau tidak adil. Ini akan menyebabkan situasi dimana penilaian yang diberikan lebih mendekati performance sebenarnya yang dicapai. Misalnya, metode yang hanya menilai hasil-hasil jangka pendek tanpa memperhitungkan test-case lain seperti tingkat kualitas barang, tingkat kepuasan pelanggan dan keandalan sistem. Situasi ini bisa saja terjadi di mana pekerja yang menjalankan tugasnya dengan baik akan tetapi pekerja lain yang kurang berkinerja yang akan diberikan pengakuan lebih banyak.

Ketidakpuasaan karyawan dalam manajemen perusahaan juga perlu diperhitungkan dengan serius di dalam SMK. Analisis kritis perlu dilakukan untuk menemukan beberapa isu yang ditimbulkan selama pelaksanaan SMK dengan menemukan pendekatan yang adil dan efisien untuk penyelesaiannya. Maka dari itu proses pengukuran, teknik penilaian, interaksi antara manajemen dan karyawan perlu dipertimbangkan dalam mengatasi permasalahan ini. Artinya, perusahaan akan mampu mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang lebih kuat

yang meningkatkan efisiensi dan membuat penilaian keadilan kinerja lebih realistik.

Selain itu, dengan diterapkannya SMK yang efektif dan adil, perusahaan juga mendapatkan sumbangan signifikan dalam meningkatkan operasional perusahaan dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih kompetitif pada pasar global dan lebih meningkatkan kepuasan pelanggan serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Implementasi SMK yang baik juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, dikarenakan karyawan akan merasa bahwa prestasi mereka dihargai dan diperhatikan secara adil. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif.

Di dalam konteks ini, sangat penting untuk mengetahui bahwa SMK yang optimal tidak hanya terkait dengan teknologi, melainkan juga dengan evaluasi sumber daya manusia yang menjadi basis untuk mencapai puncak kinerja operasional perusahaan. Terkait dalam hal ini, perusahaan harus mengefektifkan bahwa hal-hal dalam sistem manajemen kinerja atau disebut SMK seperti pengukuran kinerja, komunikasi yang efektif, dan gaya kepemimpinan dapat diintegrasikan secara kohesif secara keseluruhannya sehingga bisa tercapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menemukan solusi yang efektif dan efisien dalam mengatasi masalah-masalah terkait dengan implementasi SMK, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja operasionalnya secara signifikan dan dapat bersaing secara kompetitif di pasar (Marketplace).

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibuat, identifikasi masalah seperti berikut ini:

- a) Seberapa efektifkah pengukuran kinerja di perusahaan untuk menerapkan Sistem Manajemen Kinerja baik pada level individu maupun organisasi? Seberapa adilkah teknologi evaluasi dalam Manajemen Kinerja yang menjamin kinerja pekerja?
- b) Bagaimana hubungan antara pengukuran kinerja yang akurat dengan

- peningkatan efisiensi operasional perusahaan?
- c) Seberapa efektifkah mekanisme pengukuran kinerja yang digunakan untuk melakukan Manajemen Kinerja dalam meningkatkan tingkat partisipasi dan kesadaran pekerja?

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan pada proposal penelitian ini yaitu tentang **“Analisis Manajemen Kinerja dengan Menerapkan Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan yang Inspiratif”** Batasan masalah ini terdiri dari beberapa faktor yaitu Ketidakadilan dalam Pengukuran dan Penilaian Kinerja, Resistensi dari Karyawan terhadap Perubahan Sistem Manajemen, Pengukuran yang Tidak Akurat, Kurangnya Komunikasi yang Efektif, Keterbatasan Sumber Daya, dan Kesulitan dalam Mengukur Kinerja Non-Tangibles.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah. Rumusan masalah sebagai berikut:

- 1. Apakah pengukuran kinerja individu dan organisasi efektif selama penerapan Sistem Manajemen Kinerja?
- 2. Apakah adil atau tidak adil teknik yang digunakan dalam penerapan SMK untuk mengevaluasi kinerja karyawan?
- 3. Bagaimana informasi yang akurat dan pengukuran kinerja terkait dengan peningkatan atau efisiensi dalam operasi perusahaan?
- 4. Apakah efektif atau tidak efektif teknik komunikasi yang digunakan saat menerapkan SMK untuk meningkatkan partisipasi dan kesadaran karyawan?

B. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi dan menganalisis tantangan yang dihadapi organisasi dalam konteks globalisasi
- b) Menilai bagaimana sistem manajemen kinerja yang efektif dan adil dapat meningkatkan kinerja organisasi.
- c) Melakukan analisis kritis terhadap praktik-praktik dalam implementasi sistem manajemen kinerja.
- d) Menilai dampak dari penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif terhadap produktivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan.

2. Manfaat

Berdasarkan Manfaat penelitian dari penelitian ini yang berjudul "**Analisis Manajemen Kinerja dengan Menerapkan Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan yang Inspiratif Manajemen Kinerja yang Efektif dan Adil**" Maka manfaat nya seperti sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini akan memberikan sumbangan penting dalam pengembangan teori manajemen kinerja dengan mengkaji efektivitas pengukuran kinerja individu dan organisasi dalam implementasi Sistem Manajemen Kinerja di perusahaan.

2. Manfaat Praktis:

- 1. Untuk HRD
- 2. Untuk Dosen
- 3. Untuk Mahasiswa
- 4. Untuk Universitas

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik dalam pengembangan teori maupun dalam aplikasi praktis di dunia bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

- Zulfikar, M. I. (2024). *Pentingnya Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Dan Motivasi Karyawan*. PPIMAN, 2(3), 1-7.
- Roberts, G.E., & Houghton, R.J. (2023). Public Service Motivation and Servant Leadership. In G.E. Roberts (Ed.), *The Palgrave Handbook of Servant Leadership* (pp. 1-20). Palgrave Macmillan.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Ramli, Muh. (2019). *Pengaruh reward dan punishment terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT london sumatera Vol.2*. Palopo: MANDAR
- Kanto, K. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan BPR di Tanjung Pinang. 1009-1112.
- Mahadi, M. (2021). Strategi komunikasi efektif di lingkungan akademik. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 15(2), 78-90.
- Fauzi, A. (2019). Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Melayani Masyarakat. *Diklat Review : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 3(1), 71–76.
- Arikunto, S. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Umar Sidiq & Moh. Miftachul Choiri (Ed.). Jakarta: Penerbit Nasional.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (Fourteenth). England: Pearson Education Limited
- Wood, Julia T. (2016). *Interpersonal Communication: Everyday Encounters* (8th ed.). Cengage Learning
- Mortensen, J. (2020). Komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok melalui simbol-simbol yang dimengerti oleh kedua belah pihak. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 12(1), 1-10.
- DeVito, J. A. (2021). *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Nofrion, S.Pd., M.Pd. (2018). *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran* (Edisi Pertama). Prenadamedia Group. ISBN 978-602-422-111-9.
- Badu, Syamsu, Q. dan Novianty, Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing. Gorontalo.
- Sagala, Syaiful. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, Prenadamedia Group,

Jakarta.

- Sugandha. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 1–8.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). *Jenis-Jenis Komunikasi*. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29-37.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed.). Erlangga
- Muspawi, Mohamad, Janati, Salsabila, Panjaitan, Keiza, & Mawarni, Julia Dwi. (2023). Menelaah Konsep-Konsep Dasar Organisasi. *AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 5(2), 154-159. e-ISSN 2685-9149.
- Iwan Satibi. (2017). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Tharyn, S., & Turangan, J. A. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 117-124. ISSN 2657-0025.
- Permata, A. T., Setiawati, L., & Khoerunnisa, L. (2023). Analisis penerapan fungsi manajemen George Robert Terry di Perpustakaan Pitimoss. *Jurnal Manajemen Perpustakaan*, 3(2), 88-101. E-ISSN: 2809-8773.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Penelitian Cross-Sectional: Pendekatan Observasional dalam Pengumpulan Data Sekali Waktu. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan, dan eksperimen*. Sleman: Deepublish.
- Silaen. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Afandi, F., & Wijayanti, Q. N. (2024). *Peran komunikasi efektif bagi mahasiswa dalam membangun hubungan yang baik dan berkelanjutan*. *Jurnal Media Akademik (JMA)*