

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja

Yulian Dwi Cahyo<sup>1</sup>, Meftahudin<sup>2</sup>, M. Trihudyatmanto<sup>3\*</sup>

<sup>1 2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al-Qur'an Wonosobo  
trihudyatmanto@unsiq.ac.id\*

### Abstrak

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktifitas kerja karyawan.

**Metode** – Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Sampel penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Tambi Wonosobo. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS versi 23.

**Hasil** - Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktifitas kerja (H1 diterima). Komunikasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja (H2 diterima).

**Implikasi**- Penelitian ini sebagai masukan untuk para pemimpin dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan produktifitas kerja karyawan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, komunikasi, produktifitas kerja karyawan

### Pendahuluan

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Kebutuhan manusia tidak terbatas pada kebutuhan yang bersifat konkret (nyata) tetapi juga bersifat abstrak (tidak nyata). Misalnya rasa aman, ingin dihargai, atau dihormati, maka kebutuhan manusia bersifat tidak terbatas. Sebuah kebutuhan dapat diakibatkan oleh proses internal namun lebih dari sepuluh distimulasi oleh factor lingkungan. Kebutuhan juga merupakan keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani maupun kebutuhan rohani. Secara umum, sebuah kebutuhan disertai oleh perasaan tertentu atau emosi dan ia memiliki sebuah cara khusus mengekspresikan dirinya dalam mencapai resolusi

Secara umum, kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari individu tersebut terhadap pekerjaannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya. Para karyawan yang mempunyai sikap yang positif maka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya Mathis dan Jackson (2008: 100). Reaksi positif dan negative terlihat pada pegawai tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya

jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja.

Hubungan antara pemimpin dengan bawahan dapat menjadi suatu bagian yang menentukan bagaimana unjuk kerja yang dihasilkan dan secara linier merupakan gambaran dari bentuk kepuasan kerja karyawan. Munandar (2011:361) menyatakan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu peneggangan rasa. Locke dalam Munandar (2011:361) memberikan penjelasan hubungan antara kepemimpinan dengan bawahan terdiri atas dua jenis yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional menjelaskan sejauh mana pemimpin membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Kemudian hubungan keseluruhan artinya adalah ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa antara bawahan dengan atasan.

Dari organisasi/instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2001:193).

Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses karyawannya berkomunikasi (Razi dan More, 2008). Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik. Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, makadirumuskan masalah sbb: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktifitas kerja? (2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja?

## **Tinjauan Pustaka**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas Kerja menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995:281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan George J. Washinis (Rusli Syarif,1991:1) memberi pendapat bahwa "Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas darai hasil yang diusahakan".

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana

seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James et. al. (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Pengertian Gaya kepemimpinan menurut Tampubolon (2007) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Penelitian yang di lakukan oleh (Umi Khasanah, 2016), (Jaya Bahwi Yanti, 2012) dan (Jamin Purba, 2014) yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

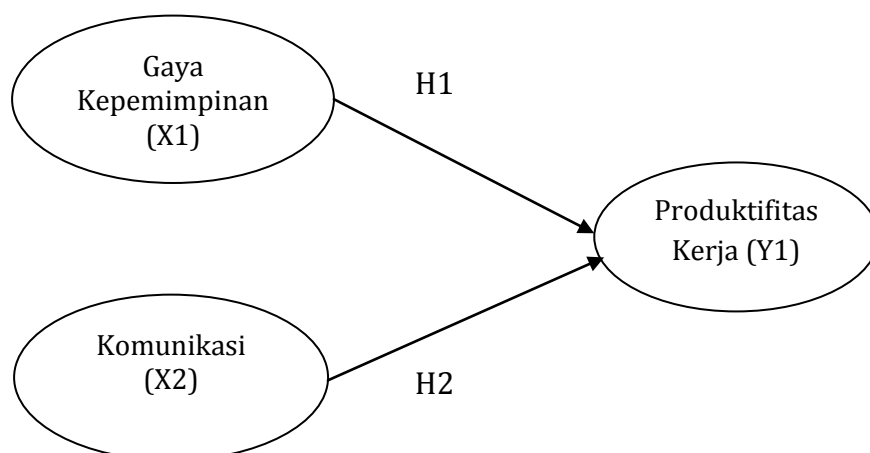
H1: gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan

## Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Menurut Raymond Ross, komunikasi merupakan proses menyortir, memilih, serta pengiriman simbol-simbol yang sedemikian rupa sehingga membantu pendengar menanggapi dengan respon atau makna dari pemikiran yang sama dengan yang dimaksudkan oleh komunikator. Penelitian yang di lakukan oleh (Sulton, 2010), Jamin Purba, 2014 (I Gusti Agung, 2015) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Komunikasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan

**Gambar1. Model Penelitian**



## Metodologi Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

Dalam hal ini peneliti menggunakan penelitian model kuantitatif sebagai jenis penelitian yang akan di uji peneliti. Menurut Kasiram dalam Sujarweni (2014:39) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Menurut Sugiono (2008), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

### Populasi Dan Penentuan Sampel

Populasi adalah sejumlah individu yang mempunyai sifat atau kepentingan yang sama (Hadi, 1997). Menurut Djarwanto (1993), populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan dalam individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah para karyawan perusahaan Green Trubus, bekerja pada bagian produksi, waktu kerja minimal 1 tahun, yang berjumlah 50 orang.

Sampel adalah sejumlah individu yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi (Hadi, 1997). Menurut Djarwanto (1993), sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Menurut Fuad Mas'ud (2004) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probabilty sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel, berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti dimana sampel yang dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian yang dikembangkan (Arfiena Rusinta, 2015)

Untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Karyawan di perusahaan PT. Tambi, Wonosobo
- b. Bekerja minimal 1 tahun

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tambi, Wonosobo yang berjumlah 150 orang. Dengan metode Slovin, diperoleh sampel sebanyak 60 karyawan. Jenis datanya adalah primer. Metode pengumpulan data menggunakan

### Definisi Operasional

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu.

Pengertian operasional variable ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Difinisi Konseptual	Indikator
X1: Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James et. al. (1996)	(Umi Khasanah, Leonardo Budi Hasonaln , M Mukery A. Kecakapan B. Kemampuan C. Bijaksana D. Mampu memecahkan masalah
X2: Komunikasi	Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif (Bangun,2012:360).	(Elizabeth Satriowati, dkk :2016). A. Intensitas pertemuan pegawai dengan pimpinan B. Kerjasama dengan rekan kerja C. Kerjasama pegawai dengan pimpinan D. Media komunikasi yang dimiliki perusahaan dan pegawai lengkap E. Komunikasi sering dilakukan di perusahaan
Y: produktifitas kerja	produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan George J. Washinis (Rusli Syarif,1991:1)	(Elizabeth Satriowati, dkk :2016).: A. Kepuasan atas gaji yang diterima B. Kepuasan dengan promosi C. Kepuasan dengan atasan D. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri Kepuasan atas kerjasama antar pegawai

## Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan

dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah:

## Hasil dan Pembahasan Deskriptif Variabel

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu produktifitas kerja, Gaya kepemimpinan, Komunikasi *Komunikasi*, Berdasarkan *output* analisis deskriptif dengan bantuan *software* SPSS *statistic*, hasil statistik dari data penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2, berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktifitas kerja	60	106	34425	5246.23	7143.237
Gaya kepemimpinan	60	.001	.022	.01448	.007485
Komunikasi	60	.123	1.388	.62283	.412269
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean .0000000
	Std. Deviation .51447088
Most Extreme Differences	Absolute .121
	Positive .121
	Negative -.053
Test Statistic	.121
Asymp. Sig. (2-tailed)	.048 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian statistic dengan

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang menunjukkan nilai signifikansi diatas tingkat  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,048.

## Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	.489	1.628
Komunikasi	.503	1.228

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa semua variabel independen yaitu *Gaya kepemimpinan*, *Komunikasi* memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

## Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(C onstant)	1.460	.635		2.724	.044
Gaya kepemimpinan	.167	.090	.338	2.866	.022
Komunikasi	.045	.094	.085	2.485	.031

a. Dependent Variable: Produktifitas kerja

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* menunjukkan bahwa semua variabel independen bebas Gaya kepemimpinan dan Komunikasi signifikan diatas nilai  $\alpha = 0,05$ . Artinya bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

## Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :



**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.659	.632	33.44

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, komunikasi

b. Dependent Variable: Produktifitas kerja

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Dilihat pada tabel 6 nilai *adjusted R2* sebesar 0,661 atau 66,1%. Artinya 66,1% variabel terikat (dependen) gaya kepemimpinan dan komunikasi mampu dijelaskan sebesar 66,1%. Sedangkan sisanya 33,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

**Uji Ketepatan Model (Uji F)**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1496659479.348	3	377564869.840	47.501	.000 <sup>b</sup>
Residual	406344440.142	45		14444955.433	
Total	2003002919.500	59			

a. Dependent Variable: Produktifitas kerja

b. Predictors: (Constant), ROA, NPM, EPS, LDR

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020

Uji ini dilakukan dari hasil uji hipotesis secara simultan pada tabel 7 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 47,501 dengan nilai signifikan  $0,000000 < 0,05$  (5%) sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa model yang digunakan layak (*fit*).

**Pengujian Hipotesisi (Uji t)**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, adapun hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS statistic v.23* yang dirangkum melalui tabel 8 sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(C onstant)	101.460	.635		2.724	.024
Gaya kepemimpinan	1.167	.090	.338	2.866	.022
Komunikasi	1.045	.094	.085	2.485	.031

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2020



Berdasarkan tabel 8 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 101.460 + 0,338 X_1 + 0,85 X_2 + 33.44$$

Mengacu pada tabel 8, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 101.460 (bernilai positif) menunjukkan bahwa ketika variabel independen Gaya kepemimpinan dan komunikasi bernilai konstan, maka perusahaan perbankan yang menjadi sampel dalam penelitian ini mengalami kenaikan pada Produktifitas kerja.
2. Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 2.866 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Nilai lebih kecil dari nilai signifikansi 5% (0,05). Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja, diterima. Artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktifitas kerja.
3. Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel *Komunikasi* memiliki koefisien regresi sebesar -2.485 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031. Nilai lebih kecil dari nilai signifikansi 5% (0,05). Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja, diterima. Artinya Komunikasi berpengaruh terhadap Produktifitas kerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Produktifitas kerja**

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktifitas kerja. Nilai koefisien regresi yang positif dengan signifikansi lebih kecil dari 5% sehingga H1 yang menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umi Khasanah, 2016), (Jaya Bahwi Yanti, 2012) dan (Jamin Purba, 2014) yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja.

Semakin tinggi Gaya kepemimpinan suatu perusahaan, semakin besar pula tingkat produktifitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan perlu dipertimbangkan oleh pemangku kebijakan dalam menjalankan perusahaan, karena Gaya kepemimpinan berperan sebagai indikator peningkatan produktifitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Produktifitas kerja**

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Produktifitas kerja. Nilai koefisien regresi yang negatif dengan signifikansi lebih kecil dari 5% sehingga H2 yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulton, 2010), Jamin Purba, 2014 (I Gusti Agung, 2015) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Produktifitas kerja.

Semakin intensif Komunikasi dilakukan antara pimpinan dengan bawahannya maka produktifitas kerja karyawan semakin meningkat.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan pelanggan lingkungan perusahaan PT Tambi Wonosobo yang telah dibahas serta diperhitungkan secara statistik, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada perusahaan PT. Tambi Wonosobo.
2. Variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada perusahaan PT. Tambi Wonosobo.

## Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi perusahaan dalam hal kepemimpinan dan komunikasi karena dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa faktor gaya kepemimpinan dan komunikasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan faktor yang paling dominan berpengaruh adalah faktor komunikasi. Maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan agar penelitian yang dilakukan lebih maksimal.

## Daftar Pustaka

- Umi Khasanah:2016 *"Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan"*
- Jaya Bahwi Yanti: 2012 *"Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Sarana Transborneo Banjarmasin"*
- Sulton: 2010 *"Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar"*
- Jamin Purba: 2014 *"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Seniman Studi Pada Yayasan Rara Jonggrang"*
- Isnain Mayjui: 2006 *"Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan"*
- I Gusti Agung: 2015 *"Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali"*
- <http://saidibindarwan.blogspot.co.id/2014/08/teori-kebutuhan-menurut-maslow-gardner.html>
- <http://lusysaycin07.blogspot.co.id/2014/04/40-pengertian-kepemimpinan-menurut-para.html>
- <http://www.gurupendidikan.com/21-definisi-kepemimpinan-menurut-para-ahli/>
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>
- <https://informasiana.com/pengertian-kepemimpinan-gaya-dan-teori-kepemimpinan/>
- <http://asimpimpinorganisasi.blogspot.co.id/2016/10/tujuan-dan-fungsi-kepemimpinan.html>

<http://suksesmenjadipemimpinislam.blogspot.co.id/p/tujuan-dan-fungsi-kepemimpinan.html>

<https://id.wikipedia.org/wiki/Komunikasi>

<http://www.artikelsiana.com/2015/02/pengertian-komunikasi-tujuan-fungsi-manfaatnya.html#>

<http://www.ilmusahid.com/2015/09/pengertian-komunikasi-tujuan-komunikasi.html>

<https://retnopalupi1105.wordpress.com/2013/04/22/kepuasan-kerja/>

<http://www.kajianpustaka.com/2013/09/pengertian-dan-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja.html>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan\\_Kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja)