

**JURNAL SKRIPSI BIDANG KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAPKEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
KARYAWAN
DI PT. INDOPRIMA GEMILANG SURABAYA**

Disusun oleh :

DANA CHERIANA

NIM : 152 11 029



Jurusan Manajemen

Skripsi Telah Disidangkan Tanggal 31 Januari 2019

Dosen Penguji:

- 1. Dr. Ir. H. Sundjoto, MM.**
- 2. Drs. Ec. H. Sofyan Lazuardi, SH.MM.**
- 3. Drs. Ec. Imam Syafi'i, M.SI.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2019

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAPKEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA
KARYAWAN**

DI PT. INDOPRIMA GEMILANG SURABAYA

Disusun oleh : Dana Cheriana

NIM : 152 11 029

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia STIE Mahardhika Surabaya

Email : danacheriana@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to find out the influence of leadership and organizational culture to job satisfaction and its impact on employee performance at PT. Indoprime Gemilang Surabaya. The purpose of this research is to know the influence of the variables directly between the leadership and organizational culture variables on employee performance variable, influence indirectly between leadership and organizational culture variables on the variable of employee performance through job satisfaction variable as intervening variable. The research was conducted using a quantitative approach, that is, research that focuses on testing hypotheses by statistical methods of analysis tools and produce conclusions. This research population is 150 person is an employee of PT. Indoprime Gemilang Surabaya samples a number of 60 person use formula Slovin. Method of data collection documentation and questionnaires, analysis method that's instrument test (validity and reliability test), descriptive percentage analysis, a classic assumption test, the coefficient of determination (R²) test, t-test, and path analysis using SPSS 21.0 for windows. Based on the results of the path analysis that influence leadership and organizational culture variables on employee performance variable that is, leadership variable have a direct effect of 0,784, and the organization culture has a direct effect of 0,399. Job satisfaction as an intervening variable has an effect of 0,231 on the variable of employee loyalty. Then if leadership through job satisfaction to affect employee performance, it is known the effect of 0,074. Meanwhile, if the organization culture through job satisfaction to affect employee loyalty, it is known the effect of 0,145. Based on this it can be seen that, the influence of leadership and organization culture on employee performance will be greater without through job satisfaction

Keyword: leadership, organization culture, job satisfaction, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh secara tidak langsung antara variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik dan menghasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah 150 orang merupakan karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya dengan sampel sejumlah 60 orang menggunakan rumus *Slovin*. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan *SPSS 21.0 for Windows*. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu, variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,784, dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,399. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,231 terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian jika kepemimpinan melalui kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 0.074. Sedangkan budaya organisasi jika melalui kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 0.145. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan akan lebih besar tanpa melalui kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,868 pada variabel terikat kepuasan kerja, berarti persentase pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 86,8%. Koefisien determinan sebesar 0,967 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 96,7%. dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi penciptaan keunggulan bersaing pada era globalisasi.

Perusahaan yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena terpaku dengan operasionalnya saja tanpa memikirkan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting adalah sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan semua potensi yang ada pada setiap diri karyawan digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena kepemimpinan itulah yang akan mengerakkan dan mengarahkan Perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

kinerja dapat didefinisikan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Wibowo (2011:7)" Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi".

Berdasarkan identifikasi masalah ini maka penulis mengadakan penelitian mengenai **Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya "**.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut siagian *dalam* Sutrisno (2016:213) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Fiedler *dalam* Sutrisno, (2016:224) ada tiga situasi yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan.
2. Derajat susunan tugas.
3. Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin.

Budaya Organisasi

Menurut Stoner dalam Latib (2016:1), budaya adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Menurut Wibowo (2013:17) bahwa budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2014:203) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut (Afifuddin 2015:227).Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Menidentifikasi kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu:

- a. Upah, jumlah dan rasa keadilannya.
- b. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- c. Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
- d. Benefit, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Bagun, 2013:231).

Menurut Suparyadi (2015:299) suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Murut Hasibuan (2014:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Ketelitian hasil kerja
2. Hasil kerja yang dihasilkan
3. Kehadiran
4. Peraturan perusahaan
5. Kecepatan waktu kerja

PENELITIAN TERDAHULU

Terdapat penelitian yang pernah dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.

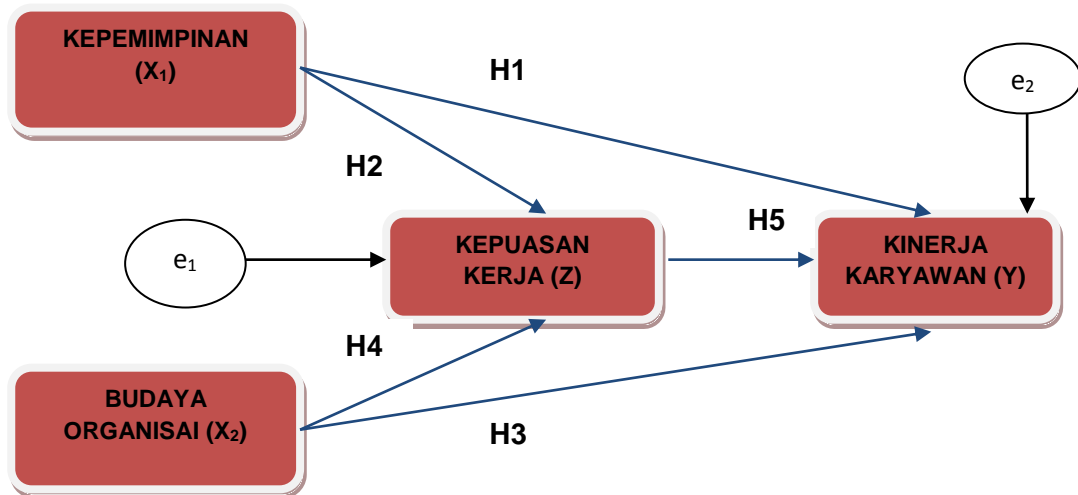
1. Suwesty Yuni Pratiwi (2013)

- a. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo).
- b. Peningkatan kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Saran kepada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo memberikan diklat bagi pimpinan maupun karyawan dan membuat wadah untuk berkomunikasi antara karyawan, pimpinan maupun manajemen.

2. M. Adi Nugroho (2013)

- a. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bandeng Juwana).
- b. Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan lebih besar jika melalui motivasi.

KERANGKA KONSEPTUAL



Ket:

————— : Hubungan Langsung

HIPOTESIS

Peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2015:80) populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya. yang berjumlah 150 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang diambil dari tingkat kesalahan 10% dari jumlah populasi sebanyak 150 orang. Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin *dalam* Sani dan Maharani (2013:181).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat pengumpul data pada penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada responden yang kemudian hasil jawabannya akan diukur dan dianalisis melalui analisis kuantitatif. Untuk metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan, identitas karyawan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Dan jenis dari *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. *Simple random sampling* ini dapat dilakukan karena populasi pada penelitian ini relatif homogen.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji determinasi, uji t untuk mengetahui hubungan variabel secara langsung dan uji analisis jalur untuk mengetahui hubungan variabel secara tidak langsung dengan menggunakan bantuan spss versi 21,0 *for window*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Regresi Berganda Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan

Kerja:

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.198	1.110		1.080	.025
	KEPEMIMPINAN	.210	.122	.322	2.465	.043
	BUDAYA_ORGANISASI	.400	.247	.632	4.324	.000

a. Dependent Variable: KEPUASA_KERJA

Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *unstandardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Z = 0,322X_1 + 0,632X_2 + 0,36$$

Persamaan regresi tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

Setiap terjadi peningkatan kepemimpinan, akan diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.322. Setiap terjadi peningkatan budaya organisasi, akan diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,632. Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Begitu juga dengan budaya organisasi, jika budaya organisasi meningkat kepuasan kerja juga akan ikut meningkat.

Regresi Berganda Kepemimpinan dan budaya organisasi, kepuasan Kerja terhadap kinerja Kerja:

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.165	.912		6.181	.007
	KEPEMIMPINAN	.441	.318	.784	4.507	.000
	BUDAYA_ORGANISASI	.155	.104	.399	2.491	.002
	KEPUASA_KERJA	.213	.108	.231	2.976	.013

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

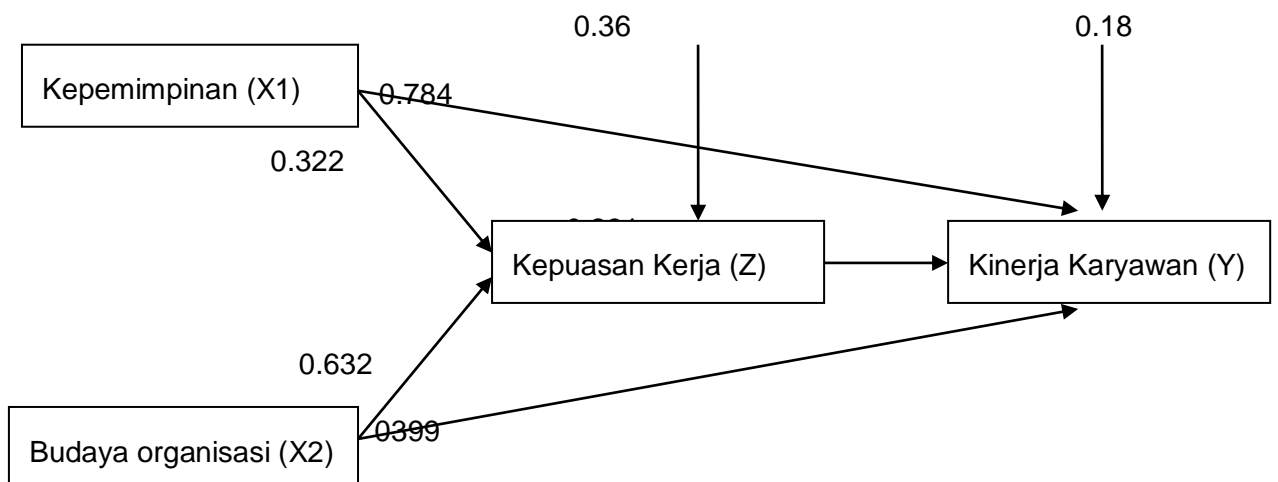
Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *unstandardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,784X_1 + 0,399X_2 + 0,231X_3 + 0,18$$

Persamaan regresi tersebut dapat ditarkan sebagai berikut :

1. Setiap terjadi peningkatan kepemimpinan, akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.784.
2. Meningkatnya budaya organisasi, akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,399.
3. Meningkatnya kepuasan kerja, akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,231.

Gambar Hasil Uji Analisa Jalur (*Intervening*)



Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yaitu, variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,784, dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,399. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,231 terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian jika kepemimpinan melalui kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 0.074. Sedangkan budaya organisasi jika melalui kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan, diketahui pengaruhnya sebesar 0.145. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan akan lebih besar tanpa melalui kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,868 pada variabel terikat kepuasan kerja, berarti persentase pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 86,8%. Koefisien determinan sebesar 0,967 untuk variabel terikat kinerja karyawan, berarti persentase pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 96,7%. dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya. Apabila kepemimpinan lebih baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang adakurang baik maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya. Apabila budaya organisasi karyawan lebih ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasimemburuk maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya. Apabila kepemimpinan baik, maka kinerja karyawan karyawan akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinankurang baik maka kinerja karyawan karyawan akan menurun.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya. Apabila budaya organisasi karyawan baik, makakerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila budaya organisasi karyawan memburuk maka kinerja karyawan akan menurun.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoprima Gemilang Surabaya. Apabila kepuasan kerja karyawan semakin

meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila kepuasan kerjasemakin menurun, maka kinerja karyawan karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis jalur, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, apabila tanpa melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bila kepemimpinan semakin baik dan budaya organisasi juga semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan, maka beberapa saran yang diusulkan oleh penelititerhadap hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh oleh penulis tentang Gaya Kepemimpinan pada PT. Indoprima Gemilang Surabaya, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi. Pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol kearah yang lebih baik terhadap karyawan, dan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara bersama
2. Pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari karyawannya.
3. Pimpinan PT. Indoprima Gemilang Surabaya sebaiknya mengarahkan gaya kepemimpinan lebih demokratis, karena gaya kepemimpinan lebih disukai

oleh karyawan. Itu membuat karyawan akan bersemangat dalam bekerja dengan memiliki pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Diharapkan kepada PT. Indoprima Gemilang Surabaya agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yaitu *Vission, Insorirational Communication, Supportive Leadeships, Intelectual Stimulation dan Personal Recognition* dan gaya komunikasi yaitu Gaya Penarikan Terstruktur, Gaya Komunikasi Melepaskan, Gaya Komunikasi Dinamis yang dapat memiliki peran dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja dengan cara seperti yang dijelaskan dalam sub bab implikasi manajerial.

Daftar Pustaka

- Alex S. Nitisemito, 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketujuh, Cetakan Delapan Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Malayu S.P. Hasibuan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moekijat, (2012). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, H. Hadari. 2013. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, Bob. (2013). *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2013. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE Edisi VIII
- Sedarmayati, 2014. *Metodelogi Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Mandar Jaya
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan ke 22, Alfabeta, cv, Bandung
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.