

**PENGARUH BAHASA MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Korelasi pada Karyawan *Corporate Information Technology*
PT. Kimia Farma, Tbk.)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ilmu Komunikasi



oleh

Hana Juwita Caroline

NIM 1606930

**DEPARTEMEN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH BAHASA MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Korelasi pada Karyawan *Corporate Information Technology*
PT. Kimia Farma, Tbk.)

oleh

Hana Juwita Caroline

NIM 1606930

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I,



Prof. Dr. Johar Permana, M.A.

NIP 195908141985503104

Pembimbing II,



Firman Aziz, M.Pd.

NIP 198302152009121

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Universitas Pendidikan Indonesia,



Dr. Ahmad Fahrul Muchtar A., M.Si.

NIP 198507172014041001

**PENGARUH BAHASA MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Korelasi pada Karyawan *Corporate Information Technology*
PT. Kimia Farma, Tbk.)

Oleh

Hana Juwita Caroline

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam
memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi pada Fakultas Pendidikan Ilmu
Pengetahuan Sosial

© Hana Juwita Caroline

Universitas Pendidikan Indonesia

2022

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa seizin penulis.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan lembar pernyataan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “PENGARUH BAHASA MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Korelasi pada Karyawan *Corporate Information Technology* PT Kimia Farma, Tbk)” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku di dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Januari 2022



Hana Juwita Caroline

NIM 1606930

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas kasih dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang telah peneliti susun dengan judul “Pengaruh Bahasa Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Korelasi pada Karyawan *Corporate Information Technology* PT Kimia Farma, Tbk)” dengan baik.

Skripsi ini terdiri atas lima bab. BAB I PENDAHULUAN berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. BAB II TINJAUAN PUSTAKA berisi definisi komunikasi organisasi, konsep kinerja karyawan, dan teori bahasa yang memotivasi. BAB III METODOLOGI PENELITIAN berisi desain penelitian, objek dan subjek penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, instrumen penelitian, operasional variabel, pengujian instrumen penelitian, prosedur penelitian, teknik analisis data dan pengujian hipotesis. BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN berisi profil responden, karakteristik responden, deskripsi objek penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan pembahasan. BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI berisi simpulan, implikasi dan rekomendasi.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh peneliti dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Komunikasi di program studi Ilmu Komunikasi Universitas Pendidikan Indonesia. Lebih jauh, skripsi ini merupakan bentuk tanggung jawab peneliti terhadap seluruh pembelajaran yang telah ditempuh selama menjadi mahasiswa Ilmu Komunikasi. Besar harapan peneliti agar skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Komunikasi.

Bandung, Januari 2022



Hana Juwita Caroline

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGARUH BAHASA MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP.....	ii
KINERJA KARYAWAN	ii
PENGARUH BAHASA MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP.....	iii
KINERJA KARYAWAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Struktur Organisasi Skripsi.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Komunikasi	9
2.1.1 Proses Komunikasi	9
2.1.2 Unsur - Unsur Komunikasi	10
2.1.3 Hambatan Dalam Komunikasi.....	11
2.2 Komunikasi Organisasi	12
2.2.1 Definisi Komunikasi Organisasi	14
2.2.2 Ciri – ciri Komunikasi Organisasi	12
2.2.3 Fungsi Komunikasi Organisasi	13
2.2.4 Model Komunikasi Organisasi	14
2.2.5 Bentuk Komunikasi Organisasi	16
2.3. Kepemimpinan	19
2.3.1 Fungsi Kepemimpinan.....	21

2.3.2 Tipe Kepemimpinan	23
2.4. Kinerja Karyawan.....	24
2.5. Motivating Language Theory (MLM) - Teori Bahasa yang Memotivasi	27
2.6. Penelitian Terdahulu.....	33
2.7. Kerangka Berpikir	39
2.8. Paradigma Penelitian	39
2.9. Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1. Desain Penelitian	42
3.2. Populasi dan Sampel.....	43
3.3. Instrumen Penelitian	44
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	46
3.5. Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
3.5.1 Uji Validitas	51
3.5.2 Uji Reliabilitas	53
3.6. Prosedur Penelitian.....	55
3.7. Teknik Analisis Data	56
3.7.1 Metode Analisis Deskriptif.....	56
3.8. Uji Asumsi Klasik	57
3.8.1. Uji Normalitas.....	57
3.8.2. Uji Multikolinieritas	57
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	58
3.9. Uji Hipotesis.....	58
3.9.1. Uji Korelasional.....	59
3.9.2. Uji-T.....	59
3.9.3. Uji F.....	60
3.9.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
3.9.5. Regresi Linier Berganda	61
3.10. Prosedur Penelitian	61
3.11. Teknik Analisis Data	622
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1 Profil Responden	63

4.2	Karakteristik Responden	63
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
4.2.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
4.3	Analisis Deskriptif.....	66
4.3.1	Gambaran Umum Bahasa Motivasi Pimpinan.....	68
4.3.1.1	Pemberian Makna Bahasa Motivasi Pimpinan.....	68
4.3.1.2	Bahasa Empati Bahasa Motivasi Pimpinan	71
4.3.1.3	Pemberian Tugas Bahasa Motivasi Pimpinan	74
4.3.2	Gambaran Umum Kinerja Karyawan	76
4.4	Uji Asumsi Klasik	78
4.4.1	Uji Normalitas.....	78
4.4.2	Uji Multikorelasionalitas	80
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	81
4.5	Uji Hipotesis.....	82
4.5.1	Uji Korelasional	82
4.5.2	Uji Regresi Linier Berganda	84
4.5.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	86
4.5.4	Uji F	87
4.5.5	Uji T	88
4.6	Pembahasan	90
4.6.1	Pengaruh Pemberian Makna Bahasa Motivasi Pimpinan PT. Kimia Farma, Tbk.....	911
4.6.2	Pengaruh Bahasa Empati Bahasa Motivasi Pimpinan PT. Kimia Farma Tbk.....	91
4.6.3	Pengaruh Pemberian Tugas Bahasa Motivasi Pimpinan PT. Kimia farma, Tbk.....	92
4.6.4	Pengaruh Bahasa Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma, Tbk.....	933
BAB VSIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN		96
5.1	Simpulan.....	966
5.2	Implikasi	97

5.2.1 Implikasi Teoritis	97
5.2.2 Implikasi Praktis	977
5.3 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu upaya penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana S1 dari Departemen Ilmu Komunikasi, Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia, tentunya tidak terlepas dari berbagai pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan dan menghadapi hambatan juga tantangan yang ada dengan berbagai bimbingan serta arahan. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan YME yang telah memberikan kekuatan serta kasih setianya-Nya sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. M. Solehuddin, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia beserta segenap jajarannya.
3. Bapak Dr. Agus Mulyana, M. Hum. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Universitas Pendidikan Indonesia beserta segenap jajarannya.
4. Dr. Ahmad Fahrul Muchtar Affandi, M. Si., selaku Ketua Departemen Ilmu Komunikasi Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Bapak Dr. Ridwan Effendi, M.Ed. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi arahan, dukungan dan memberi kelancaran peneliti dari masa mahasiswa baru, mengikuti pertukaran pelajar, hingga proses penyusunan skripsi.
6. Prof. Dr. Johar Permana, M.A. selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dalam kesibukannya untuk membimbing, mengarahkan, memberi masukan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Firman Aziz, M.Pd. selaku dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam kesibukannya untuk membimbing, mengarahkan, memberi masukan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh dosen dan staff Program Studi Ilmu Komunikasi yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi akademiknya di Program Studi Ilmu Komunikasi.
9. Makmur Sitorus dan Elyance Simanjuntak selaku orang tua peneliti yang merupakan alasan peneliti mampu menyelesaikan studi hingga penyusunan skripsi. Tidak pernah berhenti memberikan semangat, doa, dan motivasi untuk peneliti.
10. Lia Sitorus, Jessyca Sitorus, dan Mathew Sitorus, kakak dan adik saya yang memberikan dukungan dan dorongan emosional guna menyelesaikan skripsi ini.
11. Marcello Sitorus, anjing kesayangan peneliti yang diadopsi saat peneliti mulai memasuki jenjang perkuliahan hingga sekarang setia memberikan penghiburan saat peneliti menyusun skripsi.
12. Immanuel Silalahi, yang menjadi teman peneliti berbagi dan memberi semangat disaat peneliti merasa tidak mampu menyelesaikan skripsi.
13. Yumna Qatrunnada, Putri Indah Pamungkas, Nugraha Arifa dan Billy Billawa selaku sahabat peneliti di dunia perkuliahan, yang memberi peneliti banyak masukan, semangat, motivasi hingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi
14. Seluruh responden penelitian ini yaitu karyawan *Corporate Information Technology* PT. Kimia Farma, Tbk. yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
15. Seluruh rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi angkatan 2016 yang telah memberikan penulis dukungan serta berbagai momen berharga lainnya yang telah diukir bersama selama masa studi.

Bandung, Desember 2021



Hana Juwita Caroline

ABSTRAK

Penelitian terkait bahasa motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan dilatarbelakangi oleh persaingan usaha yang semakin ketat menuntun perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari bagaimana perusahaan meningkatkan ekonomisasi, efisiensi, dan efektivitas. Sumber daya manusia merupakan modal terbesar perusahaan. Dibutuhkan keterampilan komunikasi pimpinan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal. Penelitian terbaru mengungkapkan motivasi pimpinan memberikan dampak baik pada kenaikan kinerja, motivasi karyawan dan kemajuan karier. Kemampuan komunikasi dan penggunaan bahasa mulai diperhatikan para peneliti terdahulu menyajikan fakta menarik tentang pertukaran informasi antara bawahan dan pimpinan lebih baik. Keterampilan verbal pimpinan dalam kepemimpinan dapat dituangkan dalam teori bahasa yang memotivasi yang pertama kali dipopulerkan oleh Sullivan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara bahasa motivasi pimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Teori yang mendasari penelitian ini adalah *motivating language theory* atau teori bahasa yang memotivasi, teori tersebut memiliki asumsi memberikan model komunikasi pimpinan yang efektif kepada bawahannya. Teori ini mengklasifikasikan semua komunikasi pemimpin kepada karyawan menjadi tiga kategori: pemberian makna, bahasa empati, dan pemberian tugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, serta menggunakan teknik pengambilan data *simple random sampling* pada 92 responden yang merupakan karyawan *Corporate information technology* PT Kimia Farma, Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pemberian makna, bahasa empati, dan pemberian tugas bahasa motivasi pimpinan (X) terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: komunikasi, kepemimpinan, Bahasa Motivasi, kinerja, karyawan

ABSTRACT

The research related to leadership motivation language on employee performance is motivated by increasingly fierce business competition, which demands companies to improve company performance. The company's performance can be seen from how the company improves its economy, efficiency, and effectiveness. Human resources are the company's biggest capital. Communication skills of company leaders are needed to make maximum use of human resources. Recent research reveals that leadership motivation has a positive impact on increasing performance, employee motivation and career advancement. The ability of communication and use of language has begun to be noticed by previous researchers presenting interesting facts about better exchange of information between subordinates and leaders. The leader's verbal skills in leadership can be expressed in the theory of motivating language which was first popularized by Sullivan. The purpose of this study was to determine whether there is a significant influence between the motivational language of the leadership (X) on employee performance (Y). The theory that underlies this research is the motivating language theory or the theory of language that motivates, the theory has the assumption of providing an effective leadership communication model to his subordinates. This theory classifies all leadership communication to employees into three categories: meaning giving, empathetic language, and task assignment. This study uses a quantitative approach with correlational methods, and uses simple random sampling data collection techniques on 92 respondents who are employees of Corporate information technology PT Kimia Farma, Tbk. The results showed that: 1) there was a simultaneous significant effect between giving meaning, empathy language, and giving leadership motivational language assignments (X) on employee performance.

Keywords: communication, leadership, motivational language, performance, employees

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel kinerja karyawan Unit Corporate Information Technology PT Kimia Farma, Tbk.	4
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Variabel, Dimensi, Indikator	47
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen	52
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	55
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4. 5 Kategori Interpretasi Skor	67
Tabel 4. 6 Pemberian Makna Bahasa Motivasi Pimpinan	69
Tabel 4. 7 Bahasa Empati Bahasa Motivasi Pimpinan	71
Tabel 4. 8 Pemberian Tugas Bahasa Motivasi Pimpinan.....	74
Tabel 4. 9 Gambaran Umum Kinerja Karyawan	76
Tabel 4. 10 Uji Normalitas	79
Tabel 4. 11 Uji Multikorelasionalitas.....	81
Tabel 4. 12 Kategori Tingkat Hubungan.....	83
Tabel 4. 13 Uji Korelasi Bahasa Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	83
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	89
Tabel 4. 16 Hasil Uji F Data Penelitian	86
Tabel 4. 17 Hasil Uji T	Error! Bookmark not defined. 89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Proses Komunikasi (Kotler, 2000: 551).....	100
Gambar 2. 2 Representasi grafis dari tiga faktor bahasa yang memotivasi dan aspek mereka.....	30
Gambar 2. 3 Kerangka Berpikir	39
Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian.....	40
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	80
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adler, Ronald. Rodman, George. (1997). *Understanding Human Communication*. T.tp.
- Arni, M. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arni, Muhammad. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bateman, T.S., & Snell, S.A. (2007). *Management: Leading & collaborating in a competitive world*. Boston: McGraw-Hill.
- Cangara, Hafied. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Davis K, Newstrom JW. (2001). *Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1, Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana (2007). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- George, R.Terry dan Leslie, W. Rue. (2003). *Dasar-Dasar Manejemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Gerald M. Goldhaber. (1986). *Organizational Communication*. Wiscontin: Brown and Brenchmark.
- Goldhaber, G. M. (1990). *Organizational communication (5th Ed.)*. Dubuque: Wm. C. Brown.
- Graen, G., & Cashman, J. (1975). *A role-making model of leadership in formal organizations: A development approach*. In J.G. Hunt & L.L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers*, (pp. 143- 165). Kent, OH: Kent State University Press.

- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert. Matteson, Michael T. (2006). *Organizational Behavior And Management, Seven Edition*.
- Joseph, A. Devito. (1997). *Komunikasi Antar Manusia: Kuliah Dasar*. Jakarta: Proffessional Books.
- Katz, D., & Kahn R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Kotler, Philip. (2000). *Marketing Management. Edisi Milenium*. New jersey: Prentice Hall Intl, Inc.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th Ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang : UMM Press.
- Mulyana, Deddy. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P. (2006). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Pace, R.W., dan Don F. Faules. (2005). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. (1999). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi ke 5*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational Behavior, (6th ed.)* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Robbins, Stephen P., & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior (15th Ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ruslan, Rosady. (2008). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Siagian, P Sondang. (1997). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Edisi 2*. Jakarta: PT. Gunung Agung,
- Suwatno. (2019). *Komunikasi Organisasi Kontemporer*. Bandung: Rizqi Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal:

- Ahmad, M. B., Wasay, E., & Malik, S. U. (2012). Impact of Employee Motivation on Customer Satisfaction: Study of Airline Industry in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 531-539.
- Asim, M. (2013). impact of motivation on employee performance with the effect of training:specific to education sector of pakistan. *international journal of scientific and research publications*, 3, 1-9.
- Barnlund, D. C. (n.d.). A transactional model of communication. *Language Behavior*.
- Crews, E.-R., Brouwers, M., & Visagie, J. C. (2019). *Transformational and transactional leadership effects on communication styles*. *Journal of Psychology in Africa*, 29(5), 421–428.
- Conger, J. (1991). Inspiring others: The language of leadership. *Academy of Management Executive*, 1, 31-45.
- Chen, J.C., Silverthorne, C. and Hung, J.Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting

- professionals in Taiwan and America. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(4), 242-249.
- Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984). Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of Management Review*, 9, 284-295.
- Daniels, T., Lamude, K., & Grahn, E., (1988). The paradoxical influence of sex on communication rules co-orientation and communication satisfaction in superiorsubordinate relationships. *Western Journal of Speech Communication*, 52, 122-134.
- Dansereau, F., Cashman., J., & Graen, G. (1973). Instrumentality theory and equity theory as complimentary approaches in predicting the relationship of leadership and turnover among managers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10, 184-200.
- Dolan, S. L., & Garcia, S. (2002). Managing by values: Cultural redesign for strategic organizational change at the dawn of the twenty-first century. *Journal of Management Development*, 21, 101-117.
- Dowling, G., & Moran, P. (2012). Corporate reputations: Built in or bolted on? *California Management Review*, 54(2), 25-42.
- Fairhurst, G. T. (2009). Considering context in discursive leadership research. *Human Relations*, 62, 1607-1633.
- Fawcett, S.E., Brau, J.C., Rhoads, G.K., Whitlark, D. and Fawcett, A.M. (2008). Spirituality and organizational culture: cultivating the ABCs of an inspiring workplace, *International Journal of Public Administration*, 31(4), 420-438.
- Graen, G., & Scandura, T.A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizaing. *Research in organizational behavior*, 2, 175-208.
- Guo, Y., & Ling, B. (2019). Effects of Leader Motivating Language on Employee Task and Contextual Performance: The Mediating Role of Feedback Quality. *Psychological Reports*, 0(0), 1-18.

- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 13(1), 43-57.
- Irfansyah. (2020). The Duties and Functions Performance of Aceh Human Resources Improvement Institutions in Scholarship Study Program Implementation in Aceh Government. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BioHS) Journal*, 160-165.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106.
- Madlock, P. E., & Sexton, S. (2015). An Application of Motivating Language Theory in Mexican Organizations. *International Journal of Business Communication*, 52(3), 255–272.
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1) 110-126.
- Mayfield, J., Mayfield, M., Kopf, J. (1995). Motivating language: Exploring theory with scale development. *Journal of Business Communication*, 32, 329-344.
- Mayfield, J., Mayfield, M., & Kopf, J. (1998). The effects of leader motivating language on subordinate performance and satisfaction. *Human Resource Management*, 37, 235-248.
- Mayfield, J., & Mayfield, M., (1995). Learning the language of leadership: A proposed agenda for leader training. *Journal of Leadership Studies*, 2, 132-136.
- Mayfield, M., & Mayfield, J., (2004). The effects of leader communication on worker innovation. *American Business Review*, 22, 46-51.

- Mayfield, J., & Mayfield, M. (2007). The effects of leader communication on a worker's intent to stay: An investigation using structural equation modeling. *Human Performance*, 20, 85-102.
- Porter, M. E. (1996). What is strategy? *Harvard Business Review*, 74(6), 61-83
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Price, J.L. (1997). Handbook of organizational measurement, *International Journal of Manpower*, 18(5/6), 305-558.
- Sharbrough, William & Simmons, Susan & Cantrill, David. (2006). Motivating Language in Industry Its Impact on Job Satisfaction and Perceived Supervisor Effectiveness. *Journal of Business Communication*, 43, 322-343.
- Smeltzer, L.R. (1993). Emerging questions and research paradigms in business communication research. *The Journal of Business Communication*, 30, 181-193.
- Sullivan, J. (1988). Three roles of language in motivation theory. *Academy of Management Review*, 13, 104-115.
- Wang, C., Hsieh, C., Fan, K., & Menefee, M.L. (2009). Impact of Motivating Language on Team Creative Performance. *Journal of Computer Information Systems*, 50, 133-140.
- Yang, H. (2008). Efficiency Wages and Subjective Performance Pay. *Economic Inquiry*, 46(2), 179–196.
- Yazıcı, N. K. (2008). the Effect of Reward System Applications on Employee Performance In Service Sector, *Marmara University, Institute of Social Sciences, Master Thesis*.

Van Ruler, B. (2018). Communication Theory: An Underrated Pillar on Which Strategic Communication Rests. *International Journal of Strategic Communication*, 12(4), 367–381.