



Pengaruh Style Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sample Room Di PT. XYZ

Ina Triweni ^{1*}, Yunita Primasanti ², Anita Oktaviana Trisna Devi³

^{1,2,3} Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: ina.tri@usahidsolo.ac.id*

Abstract. This research aims to analyze the influence of leadership style, communication and work motivation on employee performance at PT XYZ. This research used a quantitative approach by distributing questionnaires to respondents. The population was 507 respondents. The sample used 223 respondents. The sampling method is probability sampling with a purposive sampling technique. The analysis used the validity test and reliability test of the Partial Least Square (PLS) program version 4.0 based on the Structural Equation Modeling (SEM) approach. The results show that leadership style does not affect employee performance while communication and work motivation have a positive effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Communication, Work Motivation, Leadership Style

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Style Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 507 responden. Sampel yang digunakan sebanyak 223 responden. Metode yang digunakan dalam pengambilan sample ini yaitu Probability Sampling dengan teknik Purposive Sampling. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas program Partial Least Square (PLS) versi 4.0, dengan berbasis pendekatan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Style Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Style Kepemimpinan

1. LATAR BELAKANG

Sebagai upaya menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap style kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Susanty & Baskoro, 2013).

Style kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Dewi, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan Departemen *Sample Room* PT XYZ bahwa koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan Departemen *Sample Room* PT XYZ bahwa *sample room* merupakan divisi yang sangat penting karena langsung bertanggung jawab dalam proses pembuatan dan pengembangan *sample* yang sangat penting dalam departemen di *factory*. Oleh sebab itu, komunikasi menjadi hal yang sangat penting karena saling berhubungan satu dengan yang lain. Jika ada salah satu departemen yang tidak mematuhi SOP dan tidak melakukan pekerjaannya dengan benar, akan menghambat tercapainya target produksi.

Untuk menjalankan upaya tersebut diperlukan seorang pimpinan yang mampu memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi para karyawannya dalam bekerja, untuk mencapai hasil yang optimal. Pemimpin yang efektif harus bisa memberikan arahan, evaluasi, dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemahaman seorang pemimpin tentang pola komunikasi dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan, karena motivasi adalah kekuatan yang mendukung timbulnya semangat atau dorongan kerja. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada (B. Pratama, 2020).

Meninjau dari yang sudah dibahas diatas, kinerja karyawan departemen *sample room* di PT. XYZ belum sepenuhnya maksimal, masih banyak karyawan yang belum mampu menerima intruksi yg di berikan melalui cara komunikasi yang disampaikan oleh

pimpinan, sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan sesuai intruksi dan tidak dapat selesai tepat waktu karna seringnya dilakukan revisi. Berdasarkan data penelitian di departemen *sample room* selama 3 bulan terakhir, pada bulan Februari 2023 dari 528 *style* terdapat 166 *style* tidak selesai sesuai *deadline*, revisi 3 sampai 5 kali dengan presentase 31,4%. Pada bulan Maret 2023 dari 601 *style* terdapat 194 *style* tidak selesai sesuai *deadline*, revisi 2 sampai 5 kali dengan presentase 32,2%. Pada bulan April 2023 dari 486 *style* terdapat 158 *style* tidak selesai sesuai *deadline*, revisi 3 sampai 5 kali dengan presentase 32,5%.

Berdasarkan beberapa masalah di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap dampak yang ada pada kinerja karyawan. Untuk mengukur variabel tersebut, penulis menggunakan metode SEM-PLS untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Style* Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Sample Room* Di PT. XYZ”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2017). Sedangkan menurut Catio & Sunarsi (2020) dalam Marwansyah (2014) mengemukakan yang dimaksud dengan kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja karyawan tersebut.

Style Kepemimpinan

Menurut Siagian & Khair (2018) *style* kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Sedangkan Soelistya (2014) *style* kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh manager untuk mengatur dan mempengaruhi karyawan nya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi

Komunikasi adalah hal yang mengikat kesatuan organisasi, yang dapat membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Romli, 2011). Sedangkan Oktavia (2016) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses kegiatan penyampaian informasi yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian.

3. METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian ini terdapat berbagai tahapan yang harus dilakukan peneliti dari tahap awal mulainya penelitian sampai tahap penelitian selesai. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain (Sugiyono, 2018).

Menurut Komariah & Satori (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen sampel room dengan jumlah 507 karyawan.

Menurut Priyono (2016) teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi.

Sugiyono (2018) juga menjelaskan secara singkat yakni sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Di sisi lain, Pandjaitan & Ahmad (2017) menjelaskan bahwa teknik sampling adalah sebuah teknik pemilihan sampel dari populasi yang dimiliki dengan terbagi menjadi dua yaitu Probability Sampling dan Non-Probability Sampling. Dalam penelitian ini, teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling dengan teknik Purposive Sampling sendiri adalah teknik pemilihan sampel yang memasukkan beberapa kriteria atau syarat tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

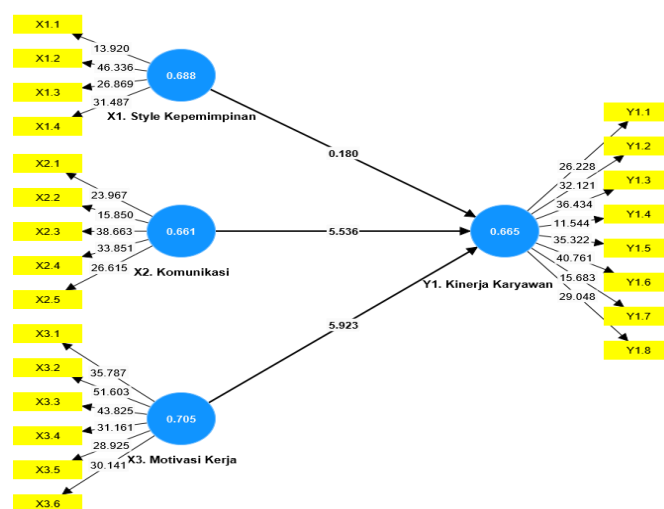
Berdasarkan data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat T-Statistic dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian ini dapat diterima jika nilai T-Statistic > 1,96 dan P-Values <0,05 (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah tabel uji hipotesis dan P-Values sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 Style Kepemimpinan -> Y1 Kinerja Karyawan	-0,014	-0,007	0,079	0,180	0,857
X2 Komunikasi -> Y1 Kinerja Karyawan	0,503	0,501	0,091	5,536	0,000
X3 Motivasi -> Y1 Kinerja Karyawan	0,428	0,425	0,072	5,923	0,000

Sumber: Data Primer angka diolah dari Lampiran 8

Tabel 1. menunjukkan bahwa pengaruh *Style Kepemimpinan* bernilai tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sampel yang dimiliki sebesar -0,014 dan nilai t-statistik sebesar 0,180. Komunikasi bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sampel yang dimiliki sebesar 0,503 dan nilai t-statistik sebesar 5,536. Motivasi bernilai positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sampel yang dimiliki sebesar 0,428 dan nilai t-statistik sebesar 5,923.



Gambar 1. Path Coefficients T Values

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4.0, 2024

Pembahasan

Pengaruh Style Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sample Room di PT XYZ

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan pengujian *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM) dapat diketahui variabel Style Kepemimpinan menunjukkan hasil P value 0,857 dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan tidak berpengaruh dibuktikan nilai t-statistic 0,180 dan dibuktikan nilai original sample sebesar -0,014. Style kepemimpinan merupakan hal yang penting sebagai cara pemimpin dalam melakukan fungsi leadership melalui serangkaian kemampuan dan tindakan yang dimilikinya. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa style kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Marjaya & Pasaribu (2019) yang menemukan bahwa style kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi baik buruknya style kepemimpinan tidak akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan P Departemen Sample Room di PT XYZ

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan pengujian *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM) dapat diketahui variabel komunikasi menunjukkan hasil P value 0.000 dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t-statistic 5,536 dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0.503. Komunikasi merupakan hal yang penting sebagai suatu rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu dilakukan oleh langsung karyawan untuk memberikan pelayanan dengan cepat dan tanggap. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Maulida (2018) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan komunikasi dapat memberikan manfaat dalam rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain sehingga tercipta kinerja yang optimal untuk perusahaan. Jadi semakin tinggi komunikasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Sample Room* di PT XYZ

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan pengujian *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM) dapat diketahui variabel motivasi menunjukkan hasil P value 0.000 dan hasil analisis pengaruh langsung (direct effect) yang dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan dibuktikan nilai t-statistic 5,923 dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0.428. Motivasi merupakan hal yang penting untuk mengembangkan kinerja karyawan, terutama untuk memberikan semangat karyawan dalam bekerja agar selalu konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh Nursalim et al. (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi kerja dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang baik bagi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Jadi semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-SEM) mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa *style* kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di departemen *sample room* PT XYZ terlihat dari nilai hasil t-statistic 0,180 dan dibuktikan nilai original sample sebesar -0,014 atau nilai signifikansi 0,857 atau $P > 0,05$ yang diatas nilai standart signifikansi 0.05 yang menunjukan tidak berpengaruh signifikan.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di departemen *sample room* PT XYZ terlihat dari nilai hasil t-statistic 5,536 dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0.503 atau nilai signifikansi 0,000 atau $P < 0,05$ yang dibawah nilai standart signifikansi 0.05 yang menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan.

3. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di departemen *sample room* PT XYZ terlihat dari t-statistic 5,923 dan dibuktikan nilai original sample sebesar 0.428 atau nilai signifikansi 0,000 atau $P < 0,05$ yang dibawah nilai standart signifikansi 0.05 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti bagi pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian, *style* kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan memperhatikan *style* kepemimpinan yang diterapkan dalam memimpin jalannya perusahaan, khususnya pemimpin melakukan pengawasan manajerial, karena karyawan akan menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan dan mereka harus tahu apa yang harus dilakukan. Selain itu pemimpin juga mendorong akuntabilitas, kreativitas, dan lingkungan kerja yang santai. Ketika dorongan tersebut sudah diberikan, maka pemimpin dapat bersikap adil kepada bawahan dengan cara memberikan jalan keluar atau solusi ketika terjadi permasalahan dan memberikan apresiasi ketika mampu menjalankan pekerjaan dengan benar. Pemimpin dapat melakukan musyawarah dengan tujuan memberikan evaluasi mengenai langkah-langkah menyelesaikan suatu permasalahan yang harus ditempuh oleh para bawahan, sehingga ini tidak akan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan lebih menjaga komunikasi yang baik guna menunjang kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi seluruh karyawan bisa saling berinteraksi dan mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaan. Oleh karena itu apabila komunikasi dapat berjalan dengan baik maka akan tercapai dengan baik visi dan misi departemen *sample room* PT XYZ.
3. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan lebih meningkatkan lagi terpenuhinya kebutuhan fisiologis dengan pemenuhan jasmani yang berupa imbalan, terpenuhinya kebutuhan keselamatan dan keamanan dalam bekerja yaitu rasa aman dalam bekerja, tersedianya alat-alat keselamatan kerja, terpenuhinya kebutuhan sosial

yaitu adanya rasa kekeluargaan dalam Perusahaan, hubungan baik antar karyawan dan atasan, terpenuhinya kebutuhan penghargaan yaitu adanya hadiah atau pujian, promosi jabatan atau kenaikan pangkat, dan adanya pengakuan prestasi dari Perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri. Melalui hal-hal tersebut, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan di departemen *sample room* PT XYZ.

4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas ruang lingkup penelitian yang digunakan pada penelitian yang akan datang. Ruang lingkup yang lebih luas dapat memperoleh populasi dan sampel yang lebih luas pula, sehingga memperbesar keakuratan penelitian.
5. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji komponen lain selain masalah *style* kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan kinerja karyawan yang telah dibahas oleh penulis atau dengan dimensi dan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori-teori terbaru.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurahman, M., Safi, M., & Abdullah, M. H. (2018). Sistem Informasi Pengolahan Data Balita Berbasis Website Pada Kantor UPT-KB Kec. Ternate Selatan. *IJIS-Indonesian Journal On Information System*, 3(2), 85–92. <https://doi.org/10.36549/ijis.v3i2.46>
- Aji, S. M. W., Rakhmawati, Y., Sutinah, Rahmat, F. A. G., & Jumardin. (2023). Kehidupan, Pemikiran Pendidikan, dan Tinjauan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(2), 15–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02>
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v1i1.993>
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan Smart PLS*. Yayasan Prima Agus.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76–83. <https://doi.org/10.33369/JMKSP.V4I1.2477>

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit UNDIP.
- Hamid, R. S., & Anawar, S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Handayani, A. (2010). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan, 1(1).
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, A. R., Utami, F. E., Sukmana, J. D., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Cetakan 1). CV. Pustaka Ilmu.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi, 3(2), 884–1007. <https://doi.org/10.35794/emba.3.2.2015.9246>
- Haryani, D. S. (2019). Promosi Jabatan: Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas Dan Kompetensi Karyawan Pada PT. BPR Dana Nusantara Cabang Tanjungpinang. Jurnal EQUILIBIRIA, 6(1).
- Haryono, S. (2017). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Haryono, S. (2018). Manajemen Kinerja SDM. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi: Revisi). Bumi Aksara.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis, 1(1). <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3952886>
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka.
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Pt. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS), 3(1). <https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v3i1.534>

- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Spread*, 2(2).
- Komariah, A., & Satori, D. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif* (Cetakan ke 2). Alfabeta.
- Kristanto, A. (2018). *Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Gava Media.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Lumentut, G. F., Pantow, J. T., & Waleleng, G. J. (2017). Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di LPM (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi UNSRAT. *Acta Diurna*, 6(1).
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajeme Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2), 218. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1188>
- Nadirah, P. A. D. R., & Zari, N. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mix Method (Mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo)*. CV.. Azka Pustaka.
- Noor, J. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Nursalim, L. A., Semmaila, B., & Alam, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1), 80–90. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i1.200>
- Oktavia, F. (2016). Upaya Komunikasi Interpersonal Kepala Desa dalam Memediasi Kepentingan PT. Bukit Borneo Sejahtera Dengan Masyarakat Desa Long Lunuk. *E-Journal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 239–253.

- Pace, R., & Faules, D. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pandjaitan, D. R., & Ahmad, A. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Aura Publishing.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi)*, 1(4).
- Prabasari, I. G. A. A. M., & Netra, I. G. S. K. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4).
- Pratama, B. (2020). Pola Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Komunikasi (JIKOM) STIKOM IMA*, 12(2). <https://doi.org/10.38041/jikom1.v12i01.138>
- Pratama, C. Y. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 22–27.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 15–22.
- Rahadi, R. D. (2010). Rahadi, R. D. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tungal Mandiri Publishing.
- Rasyid, A. (2013). Analisis Gaya Kepemimpinan Bupati Periode 2014-2019 di Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 33–48.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5291>
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2014). PLS-SEM: Looking back and moving forward. *Long Range Planning*, 47(3), 132–137.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.

- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(12), 2016.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. jmm17, 1(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.309>
- Sopiah. (2008). Perilaku Oragnisasional. CV. Andi OFFSET.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sukarja, R., & Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7(2).
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Suprpto, T. (2009). Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi. MedPress.
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(6), 7851–7857. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4247>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). J@TI UNDIP : JURNAL TEKNIK INDUSTRI, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sutarman. (2012). Pengantar Teknologi Informasi. Bumi Aksara.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). Journal Acta Diurna, 3(4), 1–20.
- Tegar, N. (2019). Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis. QUADRANT.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Umar. (2011). Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Gramedia Pustaka Utama.

- Utomo, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bangun Jaya Alam Permai I, Di Kotawaringin Barat). *JURNAL EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 8(1), 10–16. <https://doi.org/10.33319/jeko.v8i1.28>
- Wahyuddin, W. (2016). Gaya Belajar Mahasiswa. *ALQALAM*, 33(1), 105. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v33i1.387>
- Wahyudi, A., & Suryono, J. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1).
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.