



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 4585-4596

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwiputra Magisindo Jakarta

Whina Ratnawati<sup>1✉</sup>, Wahadi Siamto<sup>2</sup>, Rio Setiawan<sup>3</sup>

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Email: [dosen02057@unpam.ac.id](mailto:dosen02057@unpam.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. DwiPutra Magisindo, apakah ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwiputra Magisindo, apakah ada pengaruh yang simultan antara Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwiputra Magisindo Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Adapun data yang digunakan dengan penyebaran kuesioner yang berisi dari beberapa pernyataan terkait variabel Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja karyawan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Dwiputra dan Teknik pengambilan sampel pada Penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota popukasi digunakan sebagai sampel. Adapun tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah baik secara parsial atau simultan terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Putra Magisindo dengan kontribusi 80,6% dan sisanya 19,4% faktor lain yang belum di teliti.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan*

## Abstract

The purpose of this research is to find out whether there is an influence between the Leadership variables on employee performance at PT. DwiPutra Magisindo, is there an influence between communication on employee performance at PT. Dwiputra Magisindo, is there a simultaneous influence between Leadership and Communication on employee performance at PT. Dwiputra Magisindo Jakarta. The method used in this research is a quantitative method. The data used was by distributing a questionnaire containing several statements related to the Leadership, Communication and Employee Performance variables. The population and sample in this research are all employees at PT Dwiputra and the sampling technique in this research is saturated sampling, namely the sampling technique when all members of the population are used as samples. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires to all employees and analysis techniques The data used in this research are regression analysis, correlation coefficient analysis, determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research are that either partially or simultaneously there is an influence between the Leadership and Communication variables on employee performance at PT. Dwi Putra Magisindo with a contribution of 80.6% and the remaining 19.4% other factors that have not been researched.

Keyword: *Leadership, Communication, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pada saat mendirikan perusahaan atau instansi dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, yang mampu menjalankan strategi perusahaan dengan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan sumber daya manusia dalam setiap organisasi, perusahaan menjadi suatu tuntutan yang tidak bisa ditawar lagi. Salah satunya perusahaan dituntut untuk bersaing dengan skala domestik dan global.

Untuk mengetahui apakah dalam proses pencapaian tujuan perusahaan bisa berjalan dengan baik maka perusahaan perlu untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Permasalahan yang ada pada kinerja karyawan ialah pada kualitas kerja karyawan yang masih rendah padahal perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kualitas kinerja yang bagus, selain itu juga ketepatan waktu yang dimana perusahaan harapkan semua

karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Kuantitas, kemandirian serta efektifitas yang dimana perusahaan harapkan karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab yang tinggi.

Baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya suatu instansi ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreatifitas, partisipasi dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugasnya.

Komunikasi adalah suatu wadah untuk berutukar informasi atau pemindahan arti dalam suatu organisasi. Tingkah laku seorang karyawan dilingkungan perusahaan harus dibangun melalui komunikasi yang sehat. Dimana karyawan diperlukan untuk memelihara hubungan antar pegawai maupun antara pegawai dan pimpinan. Meskipun suatu organisasi telah menggunakan alat-alat komunikasi yang modern dan memiliki pimpinan yang pandai bicara hal tersebut belum menjamin bahwa komunikasi karyawan telah dilakukan dengan baik. Hal tersebut masih memungkinkan terjadinya miss communication dan miss understanding.

Begitupun dengan PT. Dwiputra Magisindo (magis printing), sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa digital printing format besar yang beralamat di Jl Kapuk Raya 21 Komplek Nusa Indah No 18 Jakarta Barat. PT Dwiputra Magisindo berharap karyawan mempunyai kinerja yang baik, leadership skill dan komunikasi yang baik. Karena semua departemen diperusahaan ini saling berhubungan dan berkesinambungan. Selain itu PT Dwiputra Magisindo juga menghadapi pembeli / pelanggan yang permintaannya harus sesuai dengan yang diinginkan seperti design dan bahan cetakan, maka perusahaan harus dapat meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Berdasarkan observasi masalah pada PT Dwiputra Magisindo Jakarta permasalahannya yaitu kurangnya komunikasi karyawan antara atasan dengan bawahan dan antar rekan kerja. Hal tersebut diakibatkan karena masih ada jarak anatara atasan dan bawahan yg membuat menjadi canggung apabila berbicara dengan atasan mengenai tugas-tugas yang diberikan atasan kepada bawahan. Dan masih ada beberapa pegawai yang mengandalkan egonya seperti ketidaksukaan kepada beberapa rekan kerja sehingga menyebabkan penyebaran informasi dari atasan tidak jelas dan tidak merata. Seperti sering terjadi miss communication, dan penyelesaian kerja yang tidak tepat waktu. Hal ini disebabkan karena kurangnya kerjasama dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan maupun antar rekan kerja.

Dari latar belakang diatas penulis menemukan permasalahan atau kendala mengenai kepemimpinan dan komunikasi yang masih belum berjalan efektif baik dari pimpinan maupun karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan pada PT Dwiputra Magisindo Jakarta. Sehingga penulis tertarik untuk mengambil atau meneliti permasalahan tersebut yang akan penulis jabarkan dalam penulisan yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Dwiputra Magisindo.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarwi (2014: 6), metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variable.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi maupun data mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan yang sumber utamanya adalah pemimpin dan karyawan. Tujuan dari penelitian ini peneliti ingin menjelaskan dan memaparkan mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. DWIPUTRA MAGISINDO".

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu di lakukan. Lokasi penelitian yang penulis lakukan berada di Jl Kapuk Raya 21 Komplek Nusa Indah No 18 Jakarta Barat PT Dwiputra Magisindo.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi dan sampel yang dijadikan objek ini penulis mengambil sampel jenuh atau sering disebut sensus yaitu 65 orang. Menurut Sugiyono (2012:68) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, observasi dan dokumentasi . Teknik analisis data yaitu Uji Validitas dan Reabilitas menggunakan uji Asumsi Klasik dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, lalu dengan Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis yaitu Uji T dan Uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir pernyataan variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) penulis melakukan perhitungan uji validitas instrument pernyataan dengan menggunakan software SPSS 25 dengan hasil yang tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r tabel (n=63)	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0.771	0.244	Valid
	<del>X<sub>1,2</sub></del>	<del>0.843</del>	<del>0.244</del>	<del>Valid</del>
	<del>X<sub>1,3</sub></del>	<del>0.844</del>	<del>0.244</del>	<del>Valid</del>
	<del>X<sub>1,4</sub></del>	<del>0.797</del>	<del>0.244</del>	<del>Valid</del>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,8</sub>	0.793	0.244	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0.844	0.244	Valid
	X <sub>1,10</sub>	0.784	0.244	Valid
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0.633	0.244	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0.718	0.244	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0.804	0.244	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0.717	0.244	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0.842	0.244	Valid
	X <sub>2,6</sub>	0.844	0.244	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0.804	0.244	Valid
	X <sub>2,8</sub>	0.741	0.244	Valid
	X <sub>2,9</sub>	0.417	0.244	Valid
	X <sub>2,10</sub>	0.809	0.244	Valid
Kinerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,843	0,244	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,841	0,244	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,797	0,244	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,653	0,244	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,784	0,244	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,481	0,244	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,711	0,244	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,63	0,244	Valid

	Y <sub>9</sub>	0,739	0,244	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,89	0,244	Valid

Sumber: Data yang diolah

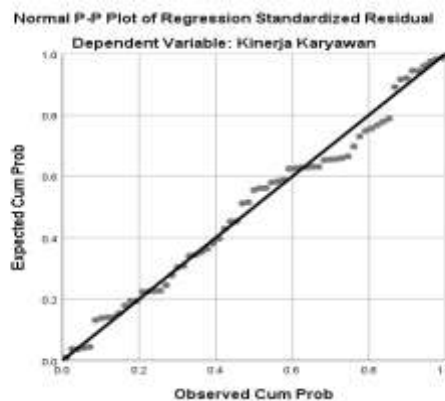
Dari tabel 1 dapat disimpulkan, bahwa hasil r hitung instrument variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0,244 maka seluruh butir instrument kinerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Chronbach Aloha	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,942	0,60	Reliabel
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,907	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan dan komunikasi dan kinerja karyawan PT Dwiputra Magisindo Jakarta menunjukkan bahwa semua item masalah reliabel, karena nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Melihat grafik probabilitas normal dan histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik probabilitas normal menunjukkan titik-titik tersebar di sekitar diagonal dan sebaran titik mengikuti arah diagonal, sehingga histogram memberikan pola distribusi normal (tidak ada kemiringan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak karena memenuhi asumsi normalitas.

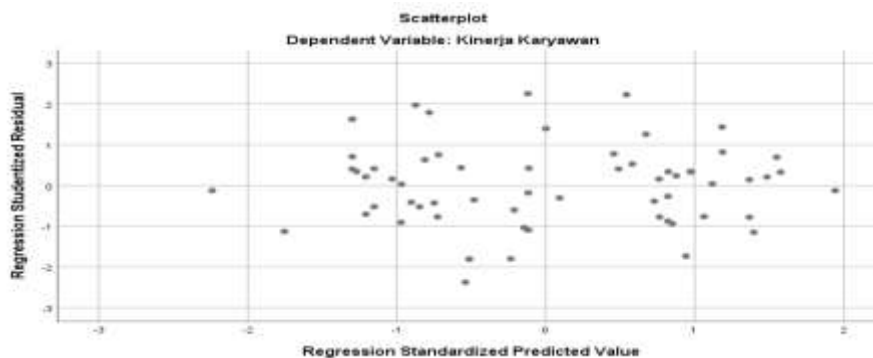
Tabel 3. Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,822	1,767		3,861	,000		
	Kepemimpinan	,197	,124	,234	1,595	,116	,146	6,861
	Komunikasi	,614	,133	,677	4,625	,000	,146	6,861

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah SPSS 25

Dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada tabel V diketahui bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan (X1) dan variabel komunikasi (X2) adalah  $6,861 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,146 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas



Gambar 2. Grafik Scatter

Dapat dilihat pada gambar 2 hasil scatterplots diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the

			Square	Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.800	3.335
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan				

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4 nilai koefisien (R-squr) sebesar 0,806 atau 80,6% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.822	1.767		3.861	.000
	Kepemimpina n	.197	.124	.234	1.595	.116
	Komunikasi	.614	.133	.677	4.625	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah  $Y = 6,822 + 0,197X_1 + 0,614X_2$ , Maka dapat simpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,822 menyatakan bahwa kepemimpinan (X1), dan komunikasi (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,822 point.
- Nilai kepemimpinan (X1) 0,197 dapat diartikan apabila konstata tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,197 point.
- Nilai komunikasi (X2) 0,614 dapat diartikan apabila konstata tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,614 point.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.843	1.970		4.489	.000
	Kepemimpinan	.727	.054	.860	13.362	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,362 > 1,670) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05, atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dwiputra Magisindo Jakarta.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.843	1.970		4.489	.000
	Kepemimpinan	.727	.054	.860	13.362	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,782 > 1,670) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05, atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwiputra Magisindo Jakarta.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2865.920	2	1432.960	128.859	.000 <sup>b</sup>
	Residual	689.464	62	11.120		
	Total	3555.385	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan						

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (128,859 > 2,750) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <Sig.0,05, atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Dwiputra Magisindo Jakarta.

#### SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Dwiputra Magisindo Jakarta, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis diperoleh t hitung < t tabel (13,362 > 1,670). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,116 > 0,05. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <Sig.0,05, atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Dwiputra Magisindo Jakarta
2. Komunikasi (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dengan nilai t hitung > t tabel atau (15,782 > 1,670) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value <Sig.0,05, atau (0,000 < 0,05), dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dwiputra Magisindo Jakarta.
3. Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikansi terhadap

kinerja karyawan (Y) dapat dilihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(128,859 > 2,750)$ , hal itu diperkuat dengan probability significancy  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dwiputra Magisindo Jakarta. Sedangkan nilai R- Square (Koefisien determinasi) sebesar 0.806 atau 80,6% dan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Baron, M. A. (2012). *Performance Management - The New Realities*. London: Institute Personnel and Development.
- Daft, R.L. (2013). *Management The New Work Place* (8 th ed). Canada: South Western Cengage Learning.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10 Alih Bahasa Paramita Rahayu*. Jakarta: Indeks.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Tractors Samarinda. *ISSN 0000-0000*, 4(2) : 87-101.
- Eva Silvani Lawasi, B. T. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5 No.1* , 1.
- Fahmi Elia Geralt, R. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, Vol. 8 No. 2 (ISSN 2303-1174).
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2).
- Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Kurniasari. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gaya Indah Kharisma Tangerang. Tangerang: Universitas Pamulang.
- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 216-226.

- Noviyanti, I., Fitria, J. R., & Asmalah, L. (2022). The effect of leadership and work motivation on employee performance in PT ISS Indonesia cleaning service division South Jakarta. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 468-476.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.3 No.1*, 30.
- Priansa, S. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Robbin, S. P. (2016). *Manajemen Jilid 1 Edisi 13 Alih Bahasa Bob Sabran & Devri Bardani P*. Jakarta: Erlangga.
- Sabil, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 1.
- Simamora. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif dalam Jangka Panjang (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slamet Bambang Riono, M. S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea: P-ISSN: 2684-6853 E-ISSN: 2684-883X Vol.2 No.4*, 146.
- Sugiyono. (2013). *Metode Kualitatif, Kuantitatif dan R&D Cetakan ke 16*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, M. P. (2015). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Triatmanto, E. S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5 No 1 (ISSN ONLINE : 254-.8259)*, 4-5.
- Wa Ode Zusnita Muizu, U. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Perbankan di Sulawesi Tenggara. *Jurnal Perwira Vol. 2 No. 1 E-ISSN: 2655-5638*, 61.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, P. D. (2013). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiratna, V. S. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.