



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 7732-7741

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

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

Analisis Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Arthawenasakti Gemilang

Amanda Eka Nur Oktaviani^{1✉}

Universitas Islam Syekh-Yusuf, Kota Tangerang

Email: amandaekaa10@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kepemimpinan adalah salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi dalam meraih tujuannya. Bahkan, dalam pandangan yang lebih luas, dipercaya bahwa kemajuan suatu bangsa dan negara sangat bergantung pada kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin negara tersebut. Seorang pemimpin dengan kemampuan komunikasi yang unggul sering dianggap oleh bawahannya sebagai pemimpin yang mampu melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari jawaban tentang bagaimana gaya komunikasi pimpinan yang terdapat pada PT Arthawenasakti Gemilang. Penelitian ini dilakukan di PT Arthawenasakti Gemilang cabang A3 Kota Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan untuk Teknik analisis data, peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Hasil dari penelitian ini adalah enam gaya komunikasi kepemimpinan yang telah dijelaskan serta dianalisis oleh peneliti ditemukan bahwa, pimpinan menggunakan gaya komunikasi dua arah (The Equalitarian Style), gaya komunikasi kepemimpinan (The Structuring Style), serta gaya komunikasi dinamis (The Dynamic Style). Dan untuk hambatan komunikasi pimpinan terdapat pada hambatan semantik dan hambatan personal.

Kata Kunci : *Gaya Komunikasi, Motivasi, Kinerja*

Abstract

Leadership is one of the determining factors for the success of an organization in achieving its goals. In fact, in a broader view, it is believed that the progress of a nation and country is highly dependent on the leadership possessed by the leader of the country. A leader with superior communication skills is often considered by his subordinates as a leader who is able to carry out his leadership duties effectively. The purpose of this study was to find answers about the leadership communication style found in PT Arthawenasakti Gemilang. This research was conducted at PT Arthawenasakti Gemilang branch A3 Tangerang City. The method used in this study is qualitative with a case study approach. researchers use interview, observation, and documentation techniques. And for data analysis techniques, researchers use data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study are six leadership communication styles that have been explained and analyzed by researchers found that leaders use a two-way communication style (The Equalitarian Style), leadership communication style (The Structuring Style), and dynamic communication style (The Dynamic Style). And for barriers to leadership communication there are semantic barriers and personal barriers.

Keywords: *Communication Style, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Komunikasi dan organisasi memiliki keterkaitan yang sangat mendalam dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Organisasi dapat dianggap sebagai seni dalam mengatur dan mengelola berbagai elemen dan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, komunikasi berperan sebagai alat utama untuk menyampaikan maksud, tujuan, dan informasi yang diperlukan oleh organisasi agar dapat berfungsi dengan efektif. Tanpa komunikasi yang efektif, fungsi dan tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai dengan optimal, karena komunikasi adalah jembatan yang menghubungkan berbagai aspek dan elemen dalam organisasi tersebut (Napitupulu, 2019). Menurut (Geralt et al., 2020) organisasi perlu melibatkan pemimpin dalam komunikasi dua arah agar aspirasi karyawan dapat tersalurkan dengan baik, menyediakan dukungan dan dorongan, memfasilitasi interaksi antar karyawan, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi individu maupun kelompok untuk melaksanakan semua rencana yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang telah disepakati.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi dalam meraih tujuannya. Bahkan, dalam pandangan yang lebih luas, dipercaya bahwa kemajuan suatu bangsa dan negara sangat bergantung pada kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin negara tersebut. Seorang pemimpin dengan kemampuan komunikasi yang unggul sering dianggap oleh bawahannya sebagai pemimpin yang mampu melaksanakan tugas

kepemimpinannya dengan efektif (Fatmawati & Pd, 2022).

Kemampuan komunikasi seorang pemimpin mencakup cara penyampaian dan gaya bahasa yang efektif. Gaya ini bisa bersifat verbal, seperti penggunaan kata-kata, atau nonverbal, seperti intonasi suara, bahasa tubuh, penggunaan waktu, serta pengaturan ruang dan jarak. Gaya komunikasi adalah kombinasi antara bahasa dan tindakan yang digunakan seseorang untuk menyampaikan pesan, sehingga gaya komunikasi kepemimpinan merupakan perpaduan antara bahasa dan tindakan yang dilakukan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya dalam organisasi tertentu. Setiap pemimpin memiliki gaya yang unik, sehingga gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berbeda-beda di setiap organisasi (Lestari. B, Ernita. A, 2020).

Dalam gaya kepemimpinan juga dibutuhkan untuk mempengaruhi bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Pendekatan didalam gaya kepemimpinan menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan oleh pemimpin dan cara mereka bertindak. Gaya kepemimpinan juga mencakup kajian kepemimpinan dengan mengeksplorasi perlakuan pemimpin terhadap bawahan terhadap berbagai situasi. Singkatnya, gaya kepemimpinan adalah perwujudan perilaku seorang pemimpin yang mencerminkan kemampuannya dalam memimpin (Nur Azizah, Argindo Pratama Tampubolon, 2021).

Menurut (Lestari. B, Ernita. A, 2020) kemampuan komunikasi seorang pemimpin mencakup cara penyampaian dan gaya bahasa yang efektif. Gaya ini bisa bersifat verbal, seperti penggunaan kata-kata, atau nonverbal, seperti intonasi suara, bahasa tubuh, penggunaan waktu, serta pengaturan ruang dan jarak. Gaya komunikasi adalah kombinasi antara bahasa dan tindakan yang digunakan seseorang untuk menyampaikan pesan, sehingga gaya komunikasi kepemimpinan merupakan perpaduan antara bahasa dan tindakan yang dilakukan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya dalam organisasi tertentu. Setiap pemimpin memiliki gaya yang unik, sehingga gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berbeda-beda di setiap organisasi. Selain gaya kepemimpinan yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau institusi sangat bergantung pada karyawan dalam mencapai tujuannya. Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja adalah motivasi.

Menurut penelitian (Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, 2020) memperlihatkan hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan apakah pencapaian kinerja karyawan akan berhasil atau gagal. Penelitian ini secara keseluruhan menguatkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengindikasikan bahwa

ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan ekspektasi bahwa kualitas kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja karyawan akan berdampak langsung pada kualitas dan hasil kinerja mereka. Dengan kata lain, efektifitas kepemimpinan dan motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan yang kurang efektif atau motivasi yang rendah dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau baik kinerja karyawan, semakin mudah tujuan perusahaan tercapai. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah atau kurang baik, tujuan tersebut akan sulit dicapai, dan hasilnya mungkin tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja adalah elemen yang tidak bisa dipisahkan dari perusahaan. Dukungan dari perusahaan, seperti arahan dari pemimpin, motivasi sebagai pendorong semangat, penerapan tata tertib, lingkungan kerja yang nyaman, dan penyediaan sumber daya seperti peralatan yang memadai, sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Nurlina et al., 2021). Menurut karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja mencerminkan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar hasil kerja, target sasaran, atau kriteria yang telah disepakati. Kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kontribusi mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perbaikan kinerja, baik individu maupun kelompok, menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Geralt et al., 2020).

Menurut (Yuniarti & Suprianto, 2020) Peningkatan kinerja karyawan akan membantu perusahaan untuk maju dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan besar bagi manajemen, karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja adalah motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Berasal dari kata "motif," yang berarti "dorongan," "rangsangan," atau "daya penggerak" dalam diri seseorang, motivasi kerja adalah keinginan dan dorongan dalam diri karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Motivasi muncul dari kebutuhan dan keinginan, yang memengaruhi perilaku dan menciptakan dorongan-dorongan, sehingga membentuk perilaku yang mengarah pada

pencapaian tujuan (Jaya et al., 2020).

Menurut (Caissar et al., 2022) Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Mereka yang memiliki motivasi tinggi cenderung tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang baik. Selain itu, mereka juga akan berusaha mengembangkan diri dalam pekerjaan mereka. Motivasi juga mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaan. Antusiasme ini terlihat dari rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran yang konsisten, dan hubungan yang baik antar rekan kerja. Semua ini menjelaskan betapa pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan diatas pemimpin mempunyai kewenangan untuk melakukan pengawasan kepada pegawai yang berada dibawah pimpinannya. Dari bagan produksi terlihat bahwa kurang maksimalnya kinerja yang terjadi di PT. Artawenasakti cabang A3. Hal ini menarik peneliti untuk menelaah lebih jauh tentang faktor-faktor yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Artawenasakti sehingga berdampak pada motivasi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor kepemimpinan, motivasi, dan kinerja, dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, karna faktor-faktor saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif karena penulis ingin pendekatan secara intens dengan informan dari PT. Arthawenasakti Gemilang tentang analisis gaya komunikasi pimpinan dalam motivasi dan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat memperoleh data yang faktual dan mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek yang diteliti sehingga model penelitian ini sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan. Menurut (Abdussamad, 2021) penelitian kualitatif adalah penelitian yang memusatkan perhatian pada deskripsi keadaan, karakteristik, atau esensi dari suatu objek atau fenomena tertentu.

Jenis penelitian ini memfokuskan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap satu unit kasus secara spesifik. Menurut (Abdussamad, 2021) Studi kasus adalah metode penelitian yang fokus pada analisis mendalam terhadap individu, kelompok, organisasi, program, atau entitas lain selama periode waktu tertentu. Untuk memperoleh data yang valid dan akurat, peneliti menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan untuk Teknik analisis

data, peneliti menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan semua hasil wawancara serta kutipan diatas, temuan penelitian pimpinan menggunakan lebih dari satu gaya komunikasi, yaitu gaya komunikasi dua arah (The Equalitarian Style), gaya komunikasi dinamis (The Dynamic Style) dan pimpinan juga menggunakan gaya komunikasi gaya komunikasi struktural (The Structuring Style) Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan bahwa terdapat dua hambatan, yaitu hambatan personal dan hambatan semantic. Dalam hambatan personal, terkadang pimpinan menunjukkan sifat mood swing kepada karyawan. Mood yang dialami oleh pimpinan ini dapat berupa respon yang kurang baik kepada karyawan ketika sedang melakukan komunikasi. Hal ini menyebabkan komunikasi yang terjalin kepada pimpinan selaku komunikator kepada karyawan selaku komunikan menjadi kurang efektif dengan hal ini bisa menjadi dasar terjadinya miskomunikasi yang terjadi antara komunikator dengan komunikan.

Dengan adanya sifat tersebut tidak diperbaiki oleh pimpinan maka akan berefek pada komunikasi yang kurang efektif serta menurunnya motivasi dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Pimpinan tersebut dapat menyebabkan terhambatnya komunikasi. Sifat mood swing tersebut bisa muncul dari kesibukan pimpinan dan latar belakang. Sehingga komunikasi kurang efektif dan dapat menurunkan motivasi dalam kinerja karyawan. Selain mood swing pimpinan juga memiliki hambatan komunikasi berupa kurang terbuka kepada karyawannya. Kurang terbuka yang telah dilakukan oleh pimpinan berupa penjelasan yang kurang mendetail ketika sedang melakukan komunikasi kepada komunikan atau karyawan. Dengan adanya sikap kurang terbuka yang dilakukan oleh pimpinan sebagai komunikator kepada karyawan sebagai komunikan ini berimbas kepada komunikasi yang kurang efektif dan rentan akan miskomunikasi.

Dengan adanya temuan penelitian tersebut dapat menyebabkan hambatan komunikasi yang menjadi kurang efektif selain itu dapat mempengaruhi kinerja serta motivasi dari para karyawannya. Pimpinan harus dapat menempatkan diri sebagai pimpinan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hambatan dalam berkomunikasi pasti akan selalu ada, diperlukan komunikasi yang efektif agar hambatan-hambatan yang ada dalam komunikasi dapat diminimalisir. Yang dimaksud dengan komunikasi yang efektif ialah komunikasi yang tujuan atau informasi yang disampaikan dapat diterima komunikan dengan baik. Dalam suatu perusahaan kelancaraan komunikasi bisa dilihat dari pimpinannya, jika dalam berkomunikasi pimpinan sudah interaksi yang terjalin antara

pimpinan dengan karyawan yang biasanya terdapat cara atau gaya yang dipakai oleh pimpinan tersebut. Gaya komunikasi yang baik dapat berefek pada hubungan serta komunikasi yang efektif pada suatu perusahaan.

Selain hambatan personal, terdapat hambatan semantik, pada hambatan semantik sering kali komunikasi menjadi kurang efektif karena dasar dari gangguan ini merupakan kesalahpahaman yang disebabkan oleh kesalahan makna yang ada dengan adanya salah pengertian makna ini dapat membuat komunikasi tidak berjalan efektif serta tujuan komunikasi atau informasi tidak tersampaikan dengan baik. Hambatan semantik yang dimaksud adalah adanya miskomunikasi. Dalam hambatan tersebut terjadi penafsiran makna antara komunikator dengan komunikan atau antara pimpinan dengan para karyawan. Dengan hal tersebut peran pimpinan sangat penting untuk menggunakan bahasa, kode, kata-kata yang lebih mudah untuk dipahami bagi karyawan agar dapat mengurangi atau meminimalisir miskomunikasi yang terjadi di dalam perusahaan antara komunikator dengan komunikan.

Pada hasil penelitian didapatkan bahwa gaya komunikasi pimpinan dalam memotivasi kinerja para karyawan Arthawenasakti Gemilang ada 3 macam gaya komunikasi kepemimpinan yaitu: gaya komunikasi dua arah (The Equalitarian Style), gaya komunikasi terstruktur (The Structuring Style) dan gaya komunikasi dinamis (The Dynamic Style). Dalam teori sifat dimana seorang pimpinan dengan sifat, ciri, atau perangai tertentu dapat menjadi keberhasilan dalam setiap situasi yang terjadi di Arthawenasakti Gemilang. Seorang pemimpin yang membuka diri terhadap ide dan pandangan anggotanya serta melibatkan mereka dalam pelaksanaan tugas dan proses pengambilan keputusan cenderung lebih efektif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Dengan cara ini, anggota merasa lebih diperhatikan dan dihargai, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling memahami. Selain itu, pemimpin yang secara konsisten memberikan dorongan, motivasi, semangat, dan pujian atas pencapaian kinerja anggotanya akan meningkatkan kepuasan psikologis mereka. Ketika anggota merasa dihargai, mereka akan merasa lebih nyaman dalam bekerja, dan ini akan memperkuat rasa saling pengertian di antara mereka.

Anggota yang merasa puas dengan perhatian dan pengakuan yang mereka terima akan menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini, yang mencakup dorongan internal, keinginan, dan hasrat untuk mencapai tujuan, akan mendorong mereka untuk lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas. Mereka akan mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa perlu diperintahkan terlebih dahulu, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab bersama untuk mencapai

tujuan organisasi. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Keberhasilan pimpinan suatu perusahaan tergantung kepada gaya komunikasi yang digunakan. Karena seorang pimpinan memiliki wewenang, tanggung jawab, yang mengarahkan para karyawannya, selain itu pimpinan dapat memotivasi dan mengkoordinasi aktivitas yang berada disuatu perusahaan. Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugas atau fungsi pasti menggunakan komunikasi, dalam komunikasi tersebut terdapat gaya komunikasi yang dipakai pimpinan untuk memimpin para karyawan dalam menyampaikan pesan-pesan. Seorang pimpinan yang mengharapkan sebuah pendapat, ide-ide dan mengikutsertakan para anggotanya baik dalam diskusi maupun dalam pengambilan kebijakan perusahaan, maka akan lebih mudah dalam membangun hubungan kerja yang harmonis Sehingga rasa dihargai oleh pimpinan akan muncul.

Adanya rasa dihargai tersebut maka akan menumbuhkan semangat atau motivasi untuk memiliki kinerja yang lebih baik untuk perusahaan dan berefek baik pada perusahaan. Motivasi yang muncul dari dalam diri karyawan membuat pekerjaan yang dikerjakakan lebih maksimal karna memiliki rasa tanggung jawab untuk memaksimalkan tujuan.

Setiap manusia atau individu memiliki sifat atau karakteristik yang berbeda-beda sehingga kerap kali terjadi kesalah pahaman antar individu. Dengan adanya hal tersebut setiap individu yang berada pada satu perusahaan perlu untuk saling menghargai, menghormati serta melakukan upaya untuk meminimalisir kesalahpahaman. Dengan adanya hubungan yang baik antar rekan kerja serta saling memahami, maka akan tercipta keselarasan dan royalitas yang tercipta antar rekan kerja.

SIMPULAN

Dari enam gaya komunikasi kepemimpinan yang telah dijelaskan serta dianalisis oleh peneliti ditemukan bahwa, pimpinan menggunakan dua gaya komunikasi untuk dapat memotivasi karyawan, yaitu gaya komunikasi dua arah (The Equalitarian Style) serta gaya komunikasi dinamis (The Dynamic Style) untuk memberikan motivasi ataupun diskusi kepada para karyawannya dan pimpinan dari Arthawenasakti Gemilang juga menggunakan gaya komunikasi dinamis untuk dapat menstimulasi atau memotivasi para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Sementara untuk kinerja karyawan, gaya komunikasi struktural (The Structuring Style) yang digunakan untuk memberi arahan atau teguran kepada karyawan yang tidak baik atau melakukan kesalahan pada saat bekerja sesuai dengan peraturan dan sistematika yang berlaku di perusahaan.

Untuk hambatan komunikasi pimpinan terdapat pada hambatan semantik dan

hambatan personal. Hambatan semantik, hambatan ini menyebabkan adanya miskomunikasi yang terjadi antara pimpinan serta karyawan. Sementara hambatan personal lebih kepada sifat pimpinan yang kadang tidak mood dan kurang terbuka. Jika hambatan tersebut tidak diperbaiki oleh pimpinan maka akan berefek pada komunikasi yang kurang efektif serta menurunnya motivasi dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, D. H. Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. S. Dr. Patta Rapanna, SE. (ed.); 1 ed.). CV. syakir Media Press iii.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Fatmawati, I., & Pd, S. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. 2(2), 39–55.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*, 8(2), 89–98.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Lestari, B, Ernita, A, M. A. (2020). Gaya Komunikasi Pimpinan Perempuan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Universitas Andalas*, 14(7), 2947–2954. <https://doi.org/https://doi.org/10.33758/mbi.v14i7.491>
- Napitupulu, D. S. (2019). Komunikasi Organisasi Pendidikan Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 127–136. <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/260/172>
- Nur Azizah, Argindo Pratama Tampubolon, H. S. S. (2021). KOMUNIKASI ORGANISASI: Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan. <https://talenta.usu.ac.id/komunika/issue/view/459>. <https://doi.org/https://doi.org/10.32734/komunika.v17i1.6776>
- Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.1571>

- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, E. T. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktoreat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(1), 11–19. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>