

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BLACKMAGIC DESIGN
MANUFACTURING BATAM**

Yannik Ariyati¹, Ferry M. Manalu², Rafanny Purnama Hutagalung³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau

yannik_ariyati@yahoo.co.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau

ferry_manalu@rocketmail.com

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau

rafanny.purnama25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Blackmagic* Design Manufacturing Batam. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan angka-angka. Adapun sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampel Non Random Probability Sampling pada penelitian ini adalah 138 responden. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan Regresi Linier Berganda dengan *software* SPSS 26.00. Hasil Penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), motivasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), komunikasi (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan kompetensi kerja (X4) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kompetensi kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PT. *Blackmagic* Design Manufacturing.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Kompetensi Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, communication and work competency on employee performance at PT. Blackmagic Design Manufacturing Batam. The kind of research used was quantitative work, as it was presented with numbers. As for the samples done using non-rando, probability sampling on this study were 138 respondents. Data analysis methods in research using linear regression with software SPSS 26.00. The results of the study stated that leadership style (X1) had no effect and no significant on employee performance (Y), motivation had effect and significant on employee performance (Y), while communication had no effect and no significant on employee performance (Y), and work competency (X4) effect and significant on employee performance. The influence of leadership style, motivation, communication and work competency together on employee performance at PT. Blackmagic Design Manufacturing.

Keywords: leadership Style, Motivation, Communication, Work Competency and Performance

Detail Artikel :

Diterima : 20 Juli 2021

Disetujui : 27 Oktober 2021

PENDAHULUAN

Pada Berbagai bidang khususnya dalam sebuah perusahaan, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara lebih optimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. PT Blackmagic Design Manufacturing merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang perancangan dan penmbuat perangkat keras siaran dan bioskop dan juga mengembangkan perangkat lunak pengeditan video. Penelitian ini memfokuskan perangkat lunak pada karyawan PT Blackmagic design manufacturing yang berlokasi di batam karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui konsumen, berkurangnya jumlah barang yang *reject* dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Blackmagic Design Manufacturing juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain gaya kepemimpinan adalah dibutuhkan motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tertarik dalam kegiatan tertentu. Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain motivasi adalah dibutuhkan komunikasi. Dalam bekerja, pemimpin dan karyawan tidak terlepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk melakukan tugas masing-masing. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi antar keduanya. Apabila suatu perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi, maka hal ini dapat menyebabkan miss communication, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif, diperlukan transmisi data dan keterampilan tersebut meliputi keterampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain.

Dengan keterampilan tersebut akan membuat sukses pertukaran informasi. Untuk menjadi manajer maupun karyawan diperlukan keterampilan tersebut walaupun dalam ukuran yang berbeda.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain komunikasi adalah dibutuhkan kompetensi kerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Blackmagic Design Manufacturing Batam, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Blackmagic Design Manufacturing Batam, apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Blackmagic Design Manufacturing Batam, apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Blackmagic Design Manufacturing Batam, serta apakah gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Blackmagic Design Manufacturing Batam secara bersamaan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Blackmagic Design Manufacturing Batam, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Blackmagic Design Manufacturing Batam, untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT.Blackmagic Design Manufacturing Batam, untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Blackmagic Design Manufacturing Batam, serta untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Blackmagic Design Manufacturing Batam secara bersamaan.

METODE PENELITIAN

Menurut Pendapat Sugiyono (2017) “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2012) 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 pada penelitian ini adalah karyawan pada PT.Blackmagic Design Manufacturing yang berjumlah 210 orang dengan sampel 138 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Non Random Probability Sampling*.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) yang mana teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pemberian seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden dengan panduan kuesioner, Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap sebuah objek penelitian yang dibutuhkan untuk melakukan suatu penelitian., dan Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar angket yang disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas, apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar $> 0,30$, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besar nilai signifikansi kolmogrov sebesar $0,086$, nilai signifikansi Kolmogrov smirnov diatas menunjukkan nilai $0,200$ lebih besar $0,05$ ($p = 0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa inflation factor (VIF) lebih besar dari 10 antara lain adalah gaya kepemimpinan 1,107 < 10, motivasi 1,385 < 10, komunikasi 1,176 < 10, kompetensi kerja 1,427 < 10 serta nilai Tolerance gaya kepemimpinan 0,903 > 0,10, motivasi 0,722 > 0,10, komunikasi 0,851 > 0,10 dan kompetensi kerja 0,701 > 0,10, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel bebas. Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,051 + 0,061X_1 + 0,259X_2 + 0,010X_3 + 0,165X_4 + e$$

Uji Hipotesis

Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji F ini adalah jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 1
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	568,209	4	142,052	6,806	,000 ^b
1	Residual	2776,117	133	20,873		
	Total	3344,326	137			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.26,2021

Berdasarkan Tabel.1 diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 6,806 sedangkan F tabel sebesar 2,44 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,000 < 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji T

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 2
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients				Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,051	4,150	3,386	,001		
	Gaya Kepemimpinan	,061	,088	,694	,489	,903	1,107
	Motivasi	,259	,080	3,249	,001	,722	1,385
	Komunikasi	,010	,096	,109	,914	,851	1,176
	Kompetensi Kerja	,165	,093	1,784	,077	,701	1,427

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.26,2021

Hasil pengujian hipotesis T adalah:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. T < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 0,694 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,97 dan signifikan sebesar 0,489, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,97 dan signifikan 0,489 > 0,0, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 3,249 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,97 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,97 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang menyatakan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 0,109 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,97 dan signifikan 0,914, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,97 dan signifikan 0,914 > 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$ H_a ditolak dan H_a diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 1,784 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,97 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,97 dan signifikan 0,007 > 0,05, maka H_a diterima dan ditolak yang menyatakan kompetensi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya variabel terikat,

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,170	,145	4,56870

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.26,2021

Berdasarkan Tabel.3 diatas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,145 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 14,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kompetensi kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 14,5\% = 85,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, lingkungan kerja dan lain-lain.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Blackmagic Design Manufacturing.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Blackmagic Design Manufacturing.
3. Komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Blackmagic Design Manufacturing.
4. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Blackmagic Design Manufacturing.
5. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama sama pada PT.Blackmagic Design Manufacturing.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Bagi Penulis
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Diharapkan bagi peneliti yang akan datang untuk kembali dapat melakukan pembuktian variabel ini dalam kasus yang sama dengan menambah variabel yang dapat diberikan dalam penelitian ini.
3. Bagi PT. Blackmagic Design Manufacturing Batam
Diharapkan kepada pihak PT. Blackmagic Design Manufacturing lebih memperhatikan masalah gaya kepemimpinan dan motivasi yang ada di PT. Blackmagic Design Manufacturing, agar mendapat hasil kinerja yang lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 4, No. 1, 46-57
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Astina, N. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Mananajemen Unud*, Vol. 5, No. 5, 2918-2942.
- Falilah. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No.2, 224-234.
- Hakim, A. R. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Aksara Public*: Vol. 4, No. 4, 240-250.
- Ika, Amelia Andriyani. (2016). Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta
- Naufal, N. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Pasundan. Yogyakarta
- Nuraini. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Universitas Pelita Bangsa. Bekasi
- Prasetya, Moh A.R.A. (2018) . Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Administrasi Bisnis*, Vol.63, No. 1, 82-89.
- Putro, Suryati Eko. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Universitas Teknologi.Surabaya.
- Rahmawati, D. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Program Studi Perbankan Syariah. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. Yogyakarta.

- Saragih, E. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta. Cetakan 23 Universitas Pembangunan Nasional. Yogyakarta.
- Tanjung, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *BENING*, 6(1), 202-213.
- Zulmi, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.