

Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Kantor Kelurahan Gunung Telihan

Susanti, Ayuditasari

Universitas Trunajaya Bontang

susantilumba@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out how communication and leadership style influence work motivation in the Gunung Telihan sub-district office. This research uses an associative quantitative method to determine the relationship between two or more variables. The subjects in this research were employees at the Gunung Telihan Village Office. The results of the research show that Communication and Leadership Style have a positive and significant effect, which means there is a relationship between Communication and Leadership Style on Work Motivation in the Gunung Telihan District Office.

Keywords: Communication, Leadership Style, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di kantor Kelurahan Gunung Telihan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan di Kantor Kelurahan Gunung Telihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan yang artinya terdapat hubungan antara Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Kantor Kelurahan Gunung Telihan.

Kata Kunci: Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi bisa berjalan baik serta teratur saat ada seseorang yang bertugas mengawasi dan mengelola pertumbuhan dan perkembangan organisasi, maka dapat berfungsi secara efisien dan konsisten. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pengalaman baik dan buruk yang dimiliki organisasi selanjutnya dapat mempengaruhi hasil produksi. Tidak diragukan lagi, sumber daya manusia (SDM) perusahaan adalah komponen kunci yang memastikan perusahaan dapat berfungsi. Kemampuan untuk memaksimalkan sumber daya manusia dan cara mereka dikelola adalah suatu keharusan bagi organisasi mana pun. SDM dalam suatu organisasi merupakan bagian penting yang bergiat sebagai perencana ataupun pelaku aktif dalam kegiatan organisasi. Demi memperoleh target bersama tentu membutuhkan SDM sebagai aset terpenting dalam melaksanakan rencana yang susah dibentuk agar sasaran organisasi yang diinginkan terealisasi.

Hingga saat ini, kepemimpinan masih menjadi hal yang menarik untuk dikaji dan diteliti, mengingat kekhasan kepemimpinan di Indonesia merupakan isu yang menarik dan mempengaruhi kehidupan politik dan kenegaraan, organisasi pemerintahan, dan dunia usaha. Dalam organisasi pemerintahan, wewenang mempengaruhi jalannya perkumpulan dan ketahanan perkumpulan. Gaya korespondensi otoritas yang digunakan oleh pionir ini tentu saja merupakan cara untuk mempengaruhi bawahannya, hal ini akan menimbulkan kepemimpinan seseorang untuk mencapai prestasi, serta menentukan apakah perwakilan berhasil dalam menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan yang ditentukan.

Memotivasi karyawan untuk melakukan kerja ekstra di tempat kerja diperlukan. Karyawan yang sangat termotivasi di tempat kerja akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas mereka. Maka dari itu, motivasi adalah masalah yang menjadi perhatian pada organisasi.

Salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah motivasi karyawan. Seseorang merasa senang akan pekerjaannya, maka akan melakukan yang terbaik dari kemampuannya ketika bekerja. Pentingnya faktor komunikasi bagi organisasi selain faktor motivasi kerja, tidak bisa diremehkan. Komunikasi yang efektif memungkinkan kegiatan pada organisasi berjalan secara efisien sehingga akhirnya mendapat keberhasilan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk akan menyebabkan kegiatan organisasi terhambat, terhenti, bahkan tidak teratur.

Dalam organisasi, komunikasi merupakan hasil interaksi antar individu dalam organisasi, yakni interaksi antara seluruh anggota organisasi, atasan serta bawahan. Menciptakan hubungan baik antara bawahan (karyawan) serta atasan (manajer) pada perusahaan melalui komunikasi juga akan membantu manajer untuk mengetahui lebih jauh tentang motivasi kerja karyawannya. Hal ini bisa dicapai jika metode komunikasi yang efektif antara kedua belah pihak terjalin.

Adapun sebagai bahan rujukan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amalia, 2023) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi pegawai sangat memengaruhi keinginan mereka untuk bekerja di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Peneliti Terdahulu juga dilakukan oleh (Munzir dan Syahrani, 2023) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRK Bireuen. Konsekuensi dari eksplorasi tersebut mengungkapkan sekaligus terdapat pengaruh kritis unsur korespondensi dan gaya inisiatif terhadap inspirasi pekerja sebesar 62,8%.

Berdasar uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian sebelumnya telah menemukan kesamaan tertentu antara definisi gaya kepemimpinan seperti yang dijelaskan oleh teori ahli dan kesimpulan yang dicapai oleh peneliti bahwa Gaya

kepemimpinan juga disebut sebagai pola seluruh tindakan pemimpin yang terlihat oleh bawahannya tetapi tidak terlihat oleh mereka. Dalam berperilaku, gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana filosofi, kemampuan, dan kepribadian seseorang sesuai dengan sikap mendasar mereka. Selanjutnya perbedaan penelitian sebelumnya akan penelitian saat ini adalah adanya perbedaan lokasi ataupun perusahaan yang diteliti.

Dalam keterkaitan antara komunikasi, kepemimpinan serta motivasi kerja, permasalahan tersebut tentunya harus segera diatasi supaya pimpinan serta bawahan bisa menghadirkan pelayanan prima untuk pertumbuhan perusahaan. Berdasar latar belakang di atas, maka saya membuat proposal berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Kantor Kelurahan Gunung Telihan.”

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen

Menurut Ricky W. Griffin, manajemen adalah metode yang terlibat dalam mengatur, menyusun, merencanakan, dan mengendalikan aset sehingga tujuan dapat dicapai dengan sukses dan efisien. Kelangsungan hidup adalah kapasitas untuk melakukan rencana, namun kemahiran adalah penyelesaian tugas secara akurat, terkoordinasi dan tepat waktu (Sinambela, 2019, h. 8). Menurut Henry Fayol, Manajemen adalah proses merencanakan mengorganisasikan, koordinasi, dan memantau dan mengendalikan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif (Adi Robith Setiana, 2019, h.1).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana seseorang mengelola sumber daya manusia untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Berikut ini adalah beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang diberikan oleh para profesional. Menurut GR. Terry manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja, supaya potensi fisik serta psikisnya bekerja maksimal untuk mencapai tujuan organisasi/lembaga/badan komersial.

Komunikasi

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3402) komunikasi adalah alat yang digunakan untuk menyampaikan informasi atau mencapai pemahaman tentang penjelasan dengan pihak lain. Penyampaian yang tidak efektif dapat berdampak negatif pada hasil serta membuat organisasi gagal mencapai tujuannya. Kemampuan karyawan akan menurun jika miskomunikasi satu sama lain terjadi.

Menurut (Wasiman, 2018: 21) Informasi dapat dikirim atau diberikan secara efektif kepada pihak ketiga melalui komunikasi. Ketika penerima memahami arti

pesan dan menyampaikannya kepada pengirim umpan balik akan diberikan. Komunikasi yang efektif terjadi ketika ada pertukaran pesan yang baik, yang dapat menyebabkan pesan yang dituju mencapai penerima dan terdapat reaksi dari penerima pesan sehingga komunikasi terus berlanjut.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hengki dkk (2021:120) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi anggota atau bawahannya agar melakukan sesuai harapan agar mencapai tujuan organisasi yang ditentukan. Menurut H. Josep Reitz dalam buku Djoko Setyo (2020:50), Ada beberapa komponen yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin saat melakukan tugasnya. Salah satunya adalah kepribadian, atau karakter. Karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, harapan dan perilaku atasan kepada karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut (Adha et al., 2019) menyampaikan sebuah motivasi mampu memberikan gerak dapat menumbuhkan semangat kerja seseorang sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama sehingga menyatu dengan pencapaian tujuan untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) Motivasi adalah faktor untuk mendorong individu melakukan tindakan, baik yang bermula dari dirinya sendiri atau orang lain, positif maupun negatif yang mampu menimbulkan dorongan semangat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, yang merupakan jenis penelitian yang memiliki persyaratan sistematis, terorganisir, dan terstruktur secara jelas. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif asosiatif, juga dikenal sebagai penelitian hubungan. Tujuan dari metodologi ini adalah untuk memastikan bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu sama lain. Dalam situasi seperti ini, hubungan yang harus diperhatikan adalah hubungan sebab akibat, atau hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggambarkan serta menjelaskan data yang telah diolah dan dievaluasi, yang menjadi dasar memilih jenis penelitian. Objek penelitian merupakan persoalan pokok yang perlu diteliti untuk memperoleh data yang lebih tepat sasaran. Obyek penelitian ini diantaranya: Komunikasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan Kantor Kelurahan Gunung Telihan. Tempat dilakukan penelitian ini di Kantor Kelurahan Gunung Telihan beralamat di Jalan Balikpapan No.15. Tempat penelitian dipilih dengan mempertimbangkan kemudahan memperoleh data ataupun informasi yang diperlukan dan relevan akan objek penelitian yang jadi pokok permasalahan. Waktu pelaksanaan penelitian mulai bulan Oktober 2023 – Maret 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F

Jika nilai signifikannya lebih dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel, uji F dianggap memiliki pengaruh bersama terhadap variabel terikat secara bersamaan.

**Tabel 1. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.810	2	26.421	12.081	<.001 ^b
	Residual	120.342	56	2.228		
	Total	175.124	58			

Hasil pengujian F menunjukkan nilai signifikan 0,001 dan nilai hitung 11.953; nilai F tabel 3.35, yang dapat diartikan sebagai nilai signifikan 0,003,35, menunjukkan bahwa gaya komunikasi dan kepemimpinan meningkatkan motivasi kerja. Dengan demikian, simultan diterima karena hasil menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel.

Uji t dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa variabel bebas, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan variabel terikat mempengaruhi motivasi kerja secara parsial

Uji T

**Tabel 2. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	6.129		1.997	3.081	.001	
	Gaya Kepemimpinan	.326	.330	.138	2.342	.036	.635 1.804
	Komunikasi	.272	.289	.129	2.167	.045	.635 1.804

Hasil menunjukkan bahwa informasi berikut akan lebih jelas:

- a) Variabel Komunikasi (X1): Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,044, nilai signifikan

kurang dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,066, yang lebih besar dari t tabel yang disesuaikan (1,703), yang menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Oleh karena itu, variabel komunikasi (X1) berdampak positif dan signifikan pada variabel keputusan penggunaan.

- b) Pada kelanjutan uji T, variabel gaya kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai signifikan 0,030, nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, dan nilai hitung 2,232 lebih besar dari t tabel 1,313, yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) secara parsial mempengaruhi variabel keputusan penggunaan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur presentase pengaruh variabel bebas komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Koefisien jaminan berkisar antara 0 dan 1; Semakin kecil koefisien kepastian kondisi relaps, maka semakin kecil pula dampak semua faktor bebas terhadap variabel dependen. Di sisi lain, semakin besar koefisien jaminan mendekati nol, semakin besar dampak semua faktor otonom terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.646	.505	1.6814

Hasil menunjukkan bahwa R square sebesar 0,646 menunjukkan presentase 64%, dan 64% dari variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan 36% lainnya dipengaruhi oleh variabel tambahan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Di Kantor Kelurahan Gunung Telihan

Hasil penelitian Uji t (parsial) diperoleh nilai thitung > ttabel serta nilai sighitung < sigtabel (2,066 > 1,703) serta (0,044 < 0,050). Berdasarkan ketentuan yang berlaku dapat dikatakan komunikasi parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian M. Suwandi, Dessy Suryani, Faif Yusuf (2019) dengan hasil persamaan sebagai berikut : $Y=5,319 + 0,838X$. Koefisien regresi variabel X adalah 0,838 yang menjelaskan setiap penambahan satu kali komunikasi organisasi akan meningkatkan motivasi kerja sebanyak 5,319.

Hubungan arah antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja ialah positif atau searah. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian sekarang ialah dari Riski Anis S, Baby Taszya R dan Malinda Oktaviani (2019) dengan hasil penelitian menyatakan bahwasannya Komunikasi internal sangat memengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja. Variabel X menunjukkan komunikasi internal, dan variabel Y menunjukkan keinginan untuk bekerja. Persamaan yang dihasilkan

adalah $Y = 0,509 + 0,922 X$. Setelah pengolahan, nilai (r) 0,748 ditemukan, menunjukkan hubungan yang kuat.

Ada 56% keterlibatan dampak komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan, dan 44% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang belum diteliti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Kantor Kelurahan Gunung Telihan

Hasil penelitian Uji t (parsial) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai $s_{hitung} < s_{tabel}$ ($2,232 > 1,703$) serta ($0,030 < 0,050$). Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan bisa disimpulkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan akan motivasi kerja. Hasil penelitian mendukung Maasy, M. K. T., Rina, R., & Adi, Y. (2022) dimana nilai t_{hitung} sebesar 0,145 dan t_{tabel} 1,674 dan tingkat signifikansi 0,145. Oleh sebab itu, dapat diasumsikan variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif serta signifikan akan motivasi kerja.

Hasil regresi linier berganda adalah 0,177 yang menyimpulkan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif serta relevan akan motivasi kerja. Penelitian ini juga menemukan hasil yang mendukung dari Mendrofa SS (2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini memanfaatkan 37 karyawan sebagai sampel dan populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X) berdampak pada motivasi kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan, dengan nilai t_{hitung} 3.850 lebih besar dari t_{tabel} 1,697 dengan $df : nk-1 (37-1-1) = 35$. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dengan model regresi nilai $Y = 18.778 + 0,475 X$.

Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di Kantor Kelurahan Gunung Telihan

Hasil penelitian Uji F (Simultan) diperoleh nilai f_{hitung} gaya kepemimpinan serta komunikasi 11,953. Berdasarkan ketentuan $f_{hitung} > f_{tabel}$ serta $s_{hitung} < s_{tabel}$ ($11,953 > 3,35$) serta ($0,001 < 0,050$). Sehingga gaya kepemimpinan serta komunikasi simultan atau serentak berdampak signifikan akan motivasi kerja.

Hasil penelitian Idris Samad, Husnawaty, Dyan (2020) nilai f_{hitung} sebesar 8,655 dan nilai s_{hitung} 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan cara komunikasi secara bersamaan memengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Karya Lintas Mandiri Makasar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Di sini, berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan jawaban dari hipotesis dan / atau tujuan penelitian atau temuan yang diperoleh. Kesimpulan bukan berisi

perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis.

Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut. Kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf, bukan nomor.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Kadir Othman, 2017, The influence of leadership styles on employee engagement: The moderating effect of communication styles, International Journal of Advanced and Applied Sciences, 4(3) 2017, Pages: 107-116.

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.

Ahliyah, A. . (2022). *Persepsi Apoteker Tentang Telafarmasi Pada Pelayanan Kefarmasian di Apotek Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Amalia, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol (1) No.3.

Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal of Social and Politic, 1–9.

Hamali, A. Y., & SS, M. M. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo), 3(1), 138-151.

Handayani, R., Arif, M., & Syam, A. (2020). Pembelajaran Daring pada Anak Usia Sekolah Dasar Masa Pandemi Covid-19 di Kecamatan Pauh Kota Padang. Jurna Kepemimpinan Dan Kepengurusan Sekolah, 5(2), 107–114.

Hengki, nururrochman, dkk. 2021. Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan. Cetakan 1:Yayasan Kita Menulis.

Idris Samad, Husnawaty, Dyan Fauziah. 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Karya Lintas

Mandiri Makasar. MacakkaJurnal ilmu ekonomi YPUP Makassar.

Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Cet. XXI). Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*. Yogyakarta: CV.Andi

Maasy, M. K. T., Rina, R., & Adi, Y. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Undipa Makassar. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1809-1815.

Marbun, J. Y., & Kasmirudin, K. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)*. Riau University.

Mendrofa, SS (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4 (2).

Munzir dan Endang S. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRK Bireuen. *Jurnal Magister Manajemen*. 4(7).

Mursalin, Khairul & Kamaruddin (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, *indOmera*, Vol 2 No 3 (Maret 2021), <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.213>.

Nurhayati. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Medan." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 2013-15.

Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 5, 6168-6182.

Putri, LDP, & Sariyathi, NK (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Mina Cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud*, 6 (6), 3398-3430.

Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 43, 1-9.

Rambat Lupiyodi dan Ridho Bamulya Ikhsan, *Praktikum Metode Riset Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 157. 14 Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statist*.

- Rifkhan. 2023. Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner. Jawa Barat: Penerbit Adab CV. Adanya Abimata.
- Safitri, Riski Anis, Baby Taszya R dan Malinda Oktaviani. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. Jurnal Ilmiah STIKOM Sekolah Humas London, 2(2).
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 14(1), 96-112.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Setiana, Adi Robith. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: MANGGU MAKMUR TANJUNG LESTARI.
- Sinambela lijan potak, s. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Suwandi, M., Suryani, D., & Yusuf, F., 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Sejahtera Buana Trada Jakarta. Mengenai- Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen.
- Suwanto, S., Eka, P. D., Agusentoso, R., Juanda, A., & Kurniawan, P. (2020). Menggali Potensi, Memotivasi Dan Mengarahkan Generasi Muda Menyongsong Dunia Kerja Pada PKBM Cipta Tunas Karya Cipondoh Kota Tangerang. Jurnal Pengabdian Dharma Laksana, 2(2), 132-136.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. Aksara Publik, 2(1).