

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi pada Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar)

Fachrul Salam Alfarisyi¹, Enas², Roni Marsiana Suhendi³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
fachrulsalmanalfarisyi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari?; 2) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari?; 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari?. Adapun tujuan ini untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari; 2) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari; 3) pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu probability sampling. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana dan uji Hipotesis menggunakan Uji signifikansi (Uji t dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari; Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari; Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari. Perusahaan hanya perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan kesesuaian jam kerja seperti memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak hadir sesuai jam kerja.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari kinerja sumber daya manusianya. Kinerja merupakan pencapaian hasil dari tugas-tugas yang dikerjakan yang didasarkan pada kemampuan dan kesungguhan (Zati *et al*, 2019). Karyawan yang memiliki kinerja optimal merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini mempunyai hasil yang mampu mencapai target. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan hasil yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk instansi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. (Andini Grace Tinia, 2024)

Untuk terus mampu meningkatkan kinerjanya, perusahaan juga selalu memberikan perhatian kepada karyawannya. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat tercermin dari hasil produktivitas perusahaan (Mogalana *et al*, 2020). Sebab menurunnya kinerja dari karyawan

dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Hal ini terjadi pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar yang merupakan salah satu perusahaan pengolahan kayu terbesar di Kota Banjar. Banyaknya karyawan yang dimiliki perusahaan memberikan harapan bagi perusahaan untuk terus mampu mencapai target yang telah ditentukan. Namun berdsarakan hasil observasi bahwa karyawan belum mampu bekerja secara optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil produksi sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar Periode Januari – Oktober 2020

Bulan	Input	Output	Persentase (%)	
			Target	Hasil
Januari	12.616.474	8.763.675	90,00	69,46
Februari	11.097.920	8.109.804	90,00	73,07
Maret	11.358.138	9.196.484	90,00	80,97
April	10.660.745	8.494.775	90,00	79,68
Mei	12.999.080	9.767.765	90,00	75,14
Juni	10.088.181	2.339.689	90,00	23,19
Juli	14.995.747	10.334.250	90,00	68,91
Agustus	15.123.708	11.051.033	90,00	73,07
September	13.727.508	10.954.965	90,00	79,80
Oktober	16.222.429	11.242.523	90,00	69,30

Sumber: PT Albasi Priangan Lestari, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa penggunaan bahan baku (*Input*) tidak dapat diolah 90% menjadi barang jadi (*output*) sehingga hasil produksi selama periode Januari – Oktober 2020 cenderung menurun. Penurunan hasil produksi dan ketidakmampuan karyawan dalam mengoptimalkan bahan baku menjadi produk jadi mengartikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. Kinerja yang belum optimal akan berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan dan akan menyebabkan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Baik atau buruknya kinerja karyawan dipengaruhi dari atasan kepada pihak yang berada dibawahnya (Kepemimpinan) dan adanya hubungan positif yang kuat (Komunikasi) dalam perusahaan (Duha, 2014:232). Kemampuan pemimpin untuk mewujudkan tujuan perusahaan membutuhkan sikap simpati pada karyawan. Kepemimpinan pada perusahaan sangat penting untuk mengarahkan bawahannya agar mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan. Kepemimpinan merupakan salah satu upaya mempengaruhi perilaku orang lain yang tujuannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Utami et al, 2017). Seorang pemimpin dituntut untuk melakukan pendekatan dengan karyawannya agar dapat memahami pekerjaannya. (Satriadi, 2022)

Dengan adanya pemimpin, perusahaan akan berjalan dengan baik karena seorang pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengarahkan semua pihak yang ada pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang sama. Pemimpin bukan hanya sekedar posisi yang penting pada perusahaan tetapi seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan. Menjadi seorang pemimpin tidak lepas dari permasalahan yang terjadi di perusahaan, dikarenakan banyaknya kepentingan yang ada di dalam organisasi maka pemimpin memiliki kewajiban untuk melakukan tindakan menyelesaikan tanggung jawab di perusahaan. Salah satu tantangan yang cukup berat yang dihadapi pemimpin adalah bagaimana menggerakkan para bawahannya agar bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan perusahaan. Kepemimpinan yang berhasil dapat terlihat dari hasil kerja dari setiap karyawan dan perilaku yang dihasilkan, karena perilaku seorang pemimpin akan terlihat dari bawahannya.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi melalui supervisi yang baik dimana adanya komunikasi atasan dengan bawahan. Komunikasi merupakan penyampaian atau pengiriman informasi kepada penerima informasi (Utami et al, 2017). Komunikasi merupakan bagian dari manajemen dalam perusahaan yang dibutuhkan agar tidak terjadi perbedaan persepsi. Komunikasi memberikan penjelasan tentang tugas yang dilakukan oleh karyawan dengan kesadaran dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan komunikasi pada perusahaan untuk membetuk saling pengertian diantara karyawan sehingga berdampak baik hasil kinerjanya. Komunikasi kerja sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Tidak ada satu pekerjaan pun yang tidak membutuhkan proses komunikasi kerja. Ketika dalam lingkup pekerjaan ada interaksi diantara karyawan dengan pimpinan atau sebaliknya. Ada instruksi maka ada yang dikerjakan, dan ada

yang dikoordinasi. Begitu pula ketika dilakukan evaluasi pekerjaan dalam rangka membuat perencanaan kerja. Terjadi pertukaran gagasan berbasis visi, misi dan tujuan organisasi.

Maka berdasarkan penjelasan tersebut rumusan masalahnya adalah: 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar?; 2) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar?; 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar?. Dengan tujuan: 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar.

Landasan Teori

Kepemimpinan

Rivai (2014:3) mengemukakan bahwa: Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan Indikator: Inovator, Komunikator, Motivator, Kontroler (Thoha, 2010:52)

Komunikasi

Marwansyah (2012: 320) mengemukakan bahwa “Komunikasi adalah *the transfer and understanding of meaning* (pemindahan dan pemahaman makna)”. Komunikasi juga adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang sama. Dengan indikator: Penyampaian Pesan, Informasi tentang pekerjaan, Alat yang menghubungkan kepada penerima pesan (Effendy, 2014:22).

Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah “Hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material”. Dengan indikator: Ketepatan Penyelesaian Tugas, Keseuaian jam kerja, Kerjasama antar

karyawan, Kepuasan kerja (Setiawan, 2014:147). Berdasarkan kajian pustaka maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (Nurdiana Mulyatini, 2023)

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif Tujuan dari metode *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. Ukuran populasi dari objek yang akan diteliti di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Albasi Priangan Lestari yaitu sebanyak 2254 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* yang dengan menggunakan rumus slovin diperoleh populai sebanyak 96 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Studi Kepustakaan, Pengamatan (observasi), dan Dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan menggunakan Koefisien Korelasi, Determinasi, dengan uji hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar

Pemimpin mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing karyawannya. Pemimpin mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. pemimpin memberikan proses dalam mencapai tujuan atau arahan yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan pada PT. Albasi Priangan Lesatari dalam kategori baik. Namun berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pada Karyawan PT Albasi Priangan Lestari. Hal tersebut tidak sesuai dengan teori Hasibuan dalam Susanto dan Veronica (2019:33) menjelaskan ‘Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan proses mempengaruhi orang lain untuk dapat memberikan kontribusi pada tujuan organisasi’. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari. Karena karyawan merasa sudah menjadi bagian perusahaan dan dihargai serta diberikan kesempatan untuk terlibat dan berpartisipasi pada hasil produksi tanpa perlu adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Sehingga hasil penelitian ini tidak mendukung atau tidak sesuai dengan hasil penelitian Kemby Dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar

Pelaku kegiatan dalam organisasi adalah manusia yang melakukan kegiatan mulai dari merencanakan, mengelompokkan sumber daya manusia, melaksanakan dan mengevaluasi atas hasil yang telah dicapai. Untuk melaksanakan hal tersebut dibutuhkan komunikasi yang baik di dalam organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik di dalam organisasi, pastilah rencana dan tujuan tidak berjalan dengan apa yang diharapkan. Untuk melakukan komunikasi kepada bawahannya perlu mengenal karakteristik bawahannya dengan baik, karena komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau pihak lain. Berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi pada PT Albasi Priangan Lestari dalam kategori baik. Dan berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari. Hal ini mengartikan bahwa jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung atau sesuai dengan teori Sudarwan dalam Juhana (2011:102) bahwa ‘Hubungan komunikasi yang kondusif antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya, dan antara sesama karyawan menjadi keniscayaan bagi penciptaan hasil kerja di dalam kelompok’. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena komunikasi merupakan sistem yang dibutuhkan setiap organisasi untuk melakukan fungsi-fungsi perusahaan. Pentingnya komunikasi pada perusahaan berdampak pada kemampuan dalam menangani lingkungan,

memelihara fungsi kerja dan mengerti atau mampu untuk melakukan perubahan yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rusdi (2018) bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan komunikasi yang dikembangkan pada organisasi. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi merupakan sesuatu hal yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kinerja. Untuk terus meningkatkan kinerja karyawan seorang pemimpin tidak mampu untuk menyelesaikan sendiri, melainkan adanya kerja sama dengan bawahannya. Maka dari itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Bila komunikasi dalam perusahaan sudah berhasil dilaksanakan dengan baik dan seorang pemimpin juga dapat mengerti yang dibutuhkan karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari dalam kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari. Hal ini sejalan atau mendukung teori Mangkunegara (2016:69) bahwa:

Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan dan komunikasi. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian maka kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari alasan tersebut itulah perusahaan membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dan sesuai dengan hasil penelitian Sri Aprianti Tarigan (2019) bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan di PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar cenderung sudah baik dan kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar cenderung sudah baik, namun kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. Komunikasi di PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar cenderung sudah baik dan kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar cenderung sudah baik, sehingga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari. Kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar cenderung sudah baik. Sehingga kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar.

Saran

Kinerja karyawan yang ada pada PT Albasi Priangan Lestari sudah baik. Perusahaan hanya perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan kesesuaian jam kerja seperti memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak hadir sesuai jam kerja. Mengingat masih banyaknya keterbatasan yang peneliti lakukan, maka sebaiknya peneliti lain dapat melakukan penelitian yang sama agar hasil penelitian lebih memberikan kontribusi yang lebih baik. Hal ini dikarenakan masih terdapat variabel lainnya yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta objek penelitian sebaiknya diperluas tidak hanya berfokus pada karyawan swasta.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar manajemen*. Bandung : alfabeta
- Cepi, Priatna. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Duha, Timotus. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Cetakan ke II .Jakarta : Rajawali Pers.

- Faqih, Wafa Abdullah. 2019. *Strategi Pengembangan Sdm Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital*. Adliya Vol. 13, No. 1, Juni 2019.
- Frengky Basna. 2016. *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No.3, 319-334.
- Gie, The Liang. 2010. *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Modern Liberty.
- Handyaningrat, Soewarno. 2018. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Haji Masagung.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husen, Umar. 2019. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi kedua, Cetakan ke-13. Jakarta: Rajawali Pers
- Juhana, D. 2011. *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada biro administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 5(2), 41319.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kemby, E. F., Tewel, B., & Walangitan, M. D. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bp2rd Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mogalana, B. D., Purwanti, D., & Basori, Y. F. F. Y. 2020. *Pengaruh Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. JURNAL GOVERNANSI, 6(2), 63-72.
- Mora, Z., Zati, M. R., & Musdalifa, S. 2019. *Reward dan Kompensasi Serta Pangaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa*. Jurnal Samudra Ekonomika, 3(2), 93-104.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. 2020. *Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0*. Business Economic. Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal, 2(1), 159-168.
- Purba, Amir dkk. 2018. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Medan: Pustaka Bangs Press.

- Purwanto. 2009. *Evaluasi Hasil Belajar*. Surakarta: Pustaka Belajar.
- Rivai Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.
- Rusdi, R. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare*. Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial, 3(1), 48-61.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: (Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana.
- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, A.S dan Machfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Susanto, Yohanes dan Elda Veronica. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.17 (1).
- Tarigan, Sri Aprianti. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Atri Distribusindo Medan*. Jurnal Ilmiah Skylandsea Volume 3 No. 1 ISSN: 2614- 5154
- Terry, G.R. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. alih bahasa, G.A. Ticoalu, Jakarta: Bina Aksara.
- Toha Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Toha, Miftha. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, A. P. 2017. *Pengaruh perilaku organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan tetap PT. Bank X Kantor Wilayah III* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).

- Wardinarsih, S. S. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1).
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

References

- Andini Grace Tinia, R. K. (2024). Sosialiasi Pengelolaan Keuangan dan Sumber Daya Manusia Bagi Pelaku UMKM dalam Mewujudkan Kemandirian Usaha di Desa Jelat Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis. *Abdimas Galuh*, 338-347.
- Nurdiana Mulyatini, E. H. (2023). Hybrid Process; Defense Strategies For Micro, Small and Medium Enterprises In The Pandemic. *Copernicus*.
- Satriadi, D. (2022). The Effect of Profitability, Leverage, and Company Size on Audit Delay. *Jurnal Audit, Pajak, Akuntansi Publik (AJIB)*, 52-63.