

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 6, Juli 2023

E-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8133249>

Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomaret Cabang Aimas Kabupaten Sorong

Krisman¹, La Sarifudin², Jasman Kubal³

^{1,2,3}Universitas Victory Sorong

Email: krismanhutapea82@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indomaret cabang Aimas Kabupaten Sorong. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui observasi dan pembagian kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden dan mereka adalah karyawan dari PT. Indomaret Cabang Aimas Kabupaten Sorong. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji normalitas data, uji hipotesis T dan F dengan bantuan program aplikasi komputer IMB SPSS 23. Berdasarkan hasil penelitian muenunjukkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret cabang Aimas Kabupaten Sorong.

Keywords: *Komunikasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, PT. Indomaret*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan unit yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, serta didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Menurut Stephen F. Robbins). Sejalan dengan definisi di atas, David Cherrington juga memberikan definisi organisasi adalah yang mempunyai pola kerja yang teratur dan yang didirikan oleh manusia serta beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka mencapai satu tujuan tertentu. Prinsip organisasi memiliki tujuan yang jelas yang merupakan sesuatu atau sasaran yang hendak dicapai. Karena tujuan yang hendak dicapai adalah tujuan organisasi maka tujuan tersebut harus dicapai melalui kerjasama sekelompok orang dimana tujuan tersebut harus dirumuskan dan ditetapkan dengan jelas. Prinsip ini menyatakan bahwa setiap pegawai dalam organisasi hendaknya mempunyai atasan langsung. Hal ini berarti setiap bawahan hanya dapat diperintah secara langsung oleh satu orang atasan sehingga seorang bawahan bertanggung jawab langsung kepada seorang atasannya langsung. (Dalam Syukran, Agustang, Idhkan, dan Rifdan, 2022:98-99). Didalam organisasi, sumber daya manusia tidak hanya menjadi kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi perlu diperhatikan juga dampak komunikasi maupun kepemimpinan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan (Menurut Eugene, 2001 dalam Ainur dan Prasetya, 2018:85). Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna,

atau suatu pesan dianut secara sama (Mulyana, 2014 dalam Bambang, Jufrizen dan Pasaribu, 2022:1401). Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Oleh karena itu penyampaian informasi dengan komunikasi yang baik akan sangat mendukung kinerja karyawan dalam suatu organisasi. (Dalam Ardiansyah, 2016:18).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi dan operasional, ataupun pada sarana dan prasarana yang tersedia, akan tetapi tergantung dari sumber daya manusia yang ada. Pentingnya peranan sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin ataupun karyawan, agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi karyawan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Padahal semestinya pemimpin merupakan sosok yang menjadi teladan panutan bagi yang dipimpinya. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau karyawan yang dipimpin (Sunarto, 2005 dalam Mulyono Hardi, 2018:291). Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Pemimpin perlu dilibatkan dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan Menurut Slamet (2007, dalam Rahman dan Prasetya, 2018:83).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya seperti menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan 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 dapat

digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja. Menurut (Rivai & Sagala, 2013 dalam penelitian Afandi Ahmad dan Syaiful Bahri, 2020:236).

Terdapat banyak penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja diantaranya adalah menurut (Rahman dan Prasetya : 87) halinya menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya komunikasi organisasi dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Menurut (Putro : 7) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara Variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan. Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Asahan. Menurut (Marceline, Simanjuntak, Lorenza, Albert) ari hasil penelitian ini yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa secara parsial dan simultan kualitas komunikasi, kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi.

PT. Indomaret adalah salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang penjualan barang kebutuhan sehari-hari. Didirikan pada tahun 1988, Indomaret telah tumbuh menjadi jaringan toko yang luas dan populer di seluruh negeri. Indomaret awalnya didirikan sebagai toko kelontong kecil di daerah Jakarta. Namun, dengan strategi ekspansi yang agresif, perusahaan ini berhasil memperluas jaringan toko-tokonya ke berbagai wilayah di Indonesia. Saat ini, Indomaret memiliki ribuan toko yang tersebar di hampir seluruh provinsi di Indonesia, termasuk di kota-kota besar maupun daerah pedesaan. Termasuk juga tempat penelitian ini dilakukan di PT. Indomaret cabang Aimas Kabupaten Sorong.

Indomaret menawarkan berbagai macam produk, seperti makanan dan minuman, kebutuhan rumah tangga, peralatan mandi, produk kecantikan, obat-obatan, serta barang-barang kecil seperti pulsa telepon dan tiket transportasi. Dalam beberapa toko, Indomaret juga menyediakan layanan tambahan seperti ATM, pembayaran tagihan, dan jasa pengiriman paket.

Keberhasilan Indomaret sebagai perusahaan ritel terkemuka di Indonesia dapat diatribusikan pada beberapa faktor. Pertama, mereka menyediakan barang-barang kebutuhan sehari-hari dengan harga yang terjangkau dan terjamin kualitasnya. Kedua, Indomaret memiliki strategi ekspansi yang kuat, dengan membuka toko-toko di lokasi strategis untuk mencapai lebih banyak pelanggan. Ketiga, mereka fokus pada pelayanan pelanggan yang baik, termasuk dengan mengutamakan kebersihan, kenyamanan, dan kemudahan berbelanja. Selain itu, Indomaret juga aktif dalam menghadirkan inovasi teknologi di dalam toko-toko mereka. Misalnya, mereka telah meluncurkan program loyalitas pelanggan yang memungkinkan pelanggan untuk mengumpulkan poin dan mendapatkan diskon atau hadiah khusus. Indomaret juga memiliki aplikasi ponsel yang memudahkan pelanggan dalam berbelanja, melakukan pembayaran, dan mendapatkan informasi promosi terbaru.

Sebagai perusahaan yang sukses, Indomaret juga berperan dalam menciptakan lapangan kerja bagi ribuan karyawan di Indonesia. Mereka memiliki sistem manajemen yang terorganisir dengan baik dan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Secara keseluruhan, PT. Indomaret telah menjadi salah satu merek ritel yang terkemuka dan dikenal luas di Indonesia. Dengan jaringan toko yang luas, produk yang lengkap, dan pelayanan yang baik, Indomaret terus berupaya memenuhi kebutuhan pelanggan sehari-hari di seluruh negeri.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Indomaret cabang Aimas Kabupaten Sorong. Waktu penelitian selama bulan Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomaret cabang Aimas Kabupaten Sorong, sedangkan sampel diambil dari jumlah populasi yaitu 35. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pembagian kuesioner dan observasi. Alat ukur variabel yang digunakan adalah IMB SPSS 2023, yaitu dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji normalitas data, uji hipotesis T dan F. Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Tujuan utama dari uji regresi linier berganda adalah untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk membuat prediksi tentang nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang diberikan.

Uji multikolinieritas data digunakan untuk mengevaluasi keberadaan masalah multikolinieritas dalam analisis regresi. Multikolinieritas terjadi ketika terdapat ketergantungan atau hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Uji autokorelasi data digunakan untuk mengevaluasi apakah ada ketergantungan atau hubungan antara nilai-nilai data dalam rangkaian waktu atau urutan observasi. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bermakna atau tidak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai Alpha (α) = 0,05 apabila nilai Sig < Alpha maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan Y. Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Tujuan utama dari uji regresi linier berganda adalah untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk membuat prediksi tentang nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang diberikan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	8.688	1.873
KOMUNIKASI	.322	.213
KEPEMIMPINAN	.330	.186

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari table diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefisients Beta, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,688 + 0,322X1 + 0,330X2$$

Berdasarkan hasil pengolahan-analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstan sebesar 8,688, jika nilai X1 dan X2 dianggap 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 8,688 dan koefisien regresi komunikasi adalah sebesar 0,322 artinya bila variabel komunikasi meningkat satu satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan (X2) konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,322. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,330 artinya apabila variabel kepemimpinan meningkat satu satuandan dengan asumsi variabel komunikasi X1 tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,330.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas data digunakan untuk mengevaluasi keberadaan masalah multikolinieritas dalam analisis regresi. Multikolinieritas terjadi ketika terdapat ketergantungan atau hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Dalam multikolinieritas, variabel independen saling berkorelasi tinggi, sehingga sulit untuk membedakan kontribusi masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Multikolinieritas dapat mempengaruhi interpretasi hasil regresi dan mengurangi keakuratan estimasi parameter regresi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah multikolinieritas dalam analisis regresi.

Coefficients^a

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.267	3.750
.267	3.750

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari table di atas diketahui nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka data tersebut dinyatakan bebas multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi data digunakan untuk mengevaluasi apakah ada ketergantungan atau Hubungan antara nilai-nilai data dalam rangkaian waktu atau urutan observasi. Autokorelasi terjadi ketika nilai-nilai data pada waktu yang berbeda saling terkait atau bergantung satu sama lain. Ini berarti ada pola atau struktur dalam data yang tidak acak.

Model Summary^b

Durbin-Watson
1.599

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data diatas, nilai Durbin-Watson saya berada diantara 2 dan -2 yaitu 1,599, maka data diatas dinyatakan bebas autokorelasi.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis memiliki residual yang berdistribusi normal. Pada kali ini, dilakukan uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS. Uji normalitas dikatakan berhasil jika nilai signifikan berada diatas 0,05. Dibawah ini adalah hasil pengujian normalitas model pertama dalam penelitian.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57362823
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.118
	Positive	.075
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji kolmogorove Smirnov hasil dari asymp signifikan lebih dari 5% atau 0,05 yaitu 0,200, maka data diatas dinyatakan normal.

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bermakna atau tidak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai Alpha (α) = 0,05 apabila nilai Sig < Alpha maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel X dan Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.688	1.873		4.638	.000
	KOMUNIKASI	.322	.213	.351	1.510	.141

KEPEMIM PINAN	.330	.186	.412	1.773	.086
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan nilai Alpha = 0,05 maka diperoleh nilai sig = 0,000 < Alpha = 0,05. Yang berarti bahwa variabel komunikasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (X1,X2) secara bersama-sama terhadap variable tidak bebas (Y).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.777	2	49.389	18.771	.000 ^b
	Residual	84.194	32	2.631		
	Total	182.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi

Berdasarkan data di atas nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima. Artinya (X1) komunikasi dan (X2) kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan judul "Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret Cabang Aimas Kabupaten Sorong," dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomaret Cabang Aimas Kabupaten Sorong.

Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan pemahaman, motivasi, dan kerja sama di antara mereka. Komunikasi yang baik juga membantu dalam menyampaikan tujuan organisasi, harapan, dan umpan balik yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dalam konteks PT. Indomaret Cabang Aimas, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat membantu dalam memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan perusahaan, prosedur kerja, dan harapan yang ditetapkan.

Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memotivasi, membimbing, dan menginspirasi karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Dengan memiliki kepemimpinan yang baik di PT. Indomaret Cabang Aimas, karyawan dapat merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Dalam konteks PT. Indomaret Cabang Aimas Kabupaten Sorong, penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen untuk memahami pentingnya investasi dalam komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang kuat. Dengan memastikan komunikasi yang baik dan

kepemimpinan yang efektif, PT. Indomaret Cabang Aimas dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Referensi

- Muhammad Syukran, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, Dan Rifdan (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasiandalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol. IX (1), 98-99.
- Bambang Suhanta , Jufrizen Dan Fajar Pasaribu (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 (2),1401.
- Rahman Moh Ainur Dan Arik Prasetya (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 63 No. (1), 83 Dan 85.
- Dimas Okta Ardiansyah (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 3(1),18.
- Mulyono Hardi (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* Vol. 3(1),291.
- Ahmad Afandi Dan Syaiful Bahri (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3(2), 236.
- Desani Asrian, Meidy Tangelica, Dan Winny Irica (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*. Vol. XXVII (2), 1066
- Suryati Eko Putro (2019). *Jurnal Ecopreneur.12 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 2 (2), 7.
- Cindy Marceline, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Claudia Lorenza, Albert (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Anugrah Sukses Abadi . *Journal Of Economic, Business And Accounting*. Vol. 4 (2), 557.