



Determinasi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. WIK Far East Batam

¹Ary Prasetyo, ²Seriusman Zega, ³Hazriyanto, ⁴Andri Hanico, ⁵Riki, ⁶Vincentius Ade Arianto Cipto Putra

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

Arypras22@gmail.com

Batam, 29454, Kepulauan Riau Indonesia

Abstract

This study aims to determine the direct effect of communication on employee performance and leadership style on employee performance at PT. WIK Far East Batam. The population in this study amounted to 292 people with a sample size of 169 respondents. The research instrument in this study used a questionnaire that was distributed directly to respondents. The sampling technique used simple random sampling, while data analysis used SEM AMOS 24. The conclusion of this study is that communication has a positive and significant direct effect on employee performance, leadership style has a positive and significant direct effect on employee performance, and the magnitude of the influence of communication and leadership style on employee performance is 80.5%. The results of this study, leaders can implement effective communication and provide examples with good leadership styles to employees.

Keywords: *Communication; Leadership Style; Employee Performance; SEM AMOS*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 292 orang dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 169 responden. Instrument penelitian dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung ke responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sedangkan analisis data menggunakan SEM AMOS 24. Kesimpulan penelitian ini adalah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, dan besarnya pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 80.5%. Hasil dari penelitian ini, para pimpinan dapat menerapkan komunikasi yang efektif dan memberikan contoh dengan gaya kepemimpinan yang baik kepada karyawan.

Kata Kunci: *Komunikasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; SEM AMOS*

PENDAHULUAN

Karyawan adalah suatu aset peting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu perlu dijaga dan di bina dengan baik. Suasana kerja yang nyaman tentunya sangat diinginkan oleh para karyawan sehingga karyawan termotivasi dan dapat membuat karyawan berkinerja dengan optimal untuk perusahaan. Kinerja dari karyawan merupakan tindakan dari karyawan untuk Perusahaan, dengan tindakan tersebut maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai (Deswanti *et al*, 2023). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi, lingkungan, komunikasi, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya. Selain itu karyawan yang berkompeten dan berkualitas serta mempunyai sikap yang baik akan membantu Perusahaan mencapai tujuannya (Febriani *et al*, 2023).

Komunikasi dilingkungan Perusahaan menjadi sesuatu yang sangat penting, karena dengan komunikasi, tujuan dan target Perusahaan dapat di sampaikan kepada karyawan sehingga karyawan



dapat bekerja sesuai kebutuhan Perusahaan. Komunikasi merupakan alat yang efektif dalam Perusahaan untuk menyampaikan pesan yang dapat diterima dan dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan (Suryani *et al*, 2023). Tujuan dari komunikasi dalam perusahaan adalah untuk membangun saling pengertian baik, atasan kepada para bawahan, para bawahan kepada atasan, dan antara bawahan atau karyawan itu sendiri. Komunikasi yang baik di dalam Perusahaan tentunya dapat mempengaruhi aktivitas Perusahaan seperti efisiensi dan efektifitas kerja serta kinerja karyawan (Palupi, 2023).

Definisi dari komunikasi adalah suatu proses dimana seorang memindahkan informasi yang dapat berupa simbol-simbol verbal atau ide gagasan kepada orang lain untuk mengubah perilaku orang tersebut (Nasution *et al*, 2024). Pendapat yang lain mendefinisikan bahwa komunikasi kerja adalah proses yang dilakukan seseorang untuk menyampaikan suatu informasi atau pesan kepada individu atau kelompok lain di tempat kerja agar timbul pengertian antara komunikator dan komunikan (Ghania *et al*, 2024). Indikator dari komunikasi ada 5 yaitu: .kemudahan dalam memperoleh informasi , intensitas dari komunikasi, efektivitas komunikasi, Tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap (Bahri *et al*, 2022),

Kepemimpinan merupakan proses dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk berperan aktif dan mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka untuk mempermudah perusahaan mencapai tujuannya. Seorang pemimpin tentunya mempunyai cara atau gaya kepemimpinan sendiri-sendiri untuk dapat mempengaruhi para bawahannya supaya mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Saputra *et al*, 2023). Perusahaan dapat berhasil dalam rangka mencapai tujuannya dapat dilihat dari gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin yang memberikan instruksi ke bawahannya dengan baik. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat dilihat apabila pemimpin mampu mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi orang, baik perorangan maupun secara berkelompok untuk maumelaksanakan apa yang diperintahkan kepadanya (Ismail *et al*, 2023).

Gaya kepemimpinan adalah suatu metode dari pemimpin dalam rangka mempengaruhi, memotivasi, mengendalikan, mengarahkan dan menyakinkan kepada yang dipimpinnya untuk malakukan suatu hal yang dia perintahkan sehingga dapat menyelesaikan suatu tugas (Wulandari *et al*, 2024). Menurut pendapat yang lain, gaya kepemimpinan adalah suatu metode atau pola dengan kemampuan seorang pemimpin yang dimilikinya dalam berkomunikasi, berinteraksi dan bersikap dalam upaya mempengaruhi, mendorong, memotivasi dan mengendalikan yang dipimpinnya agar mengerjakan tugas yang diberikan sehingga tujuannya tercapai (Jatiningrum *et al*, 2024). Indikator dari gaya kepemimpinan ada 5 yaitu: kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan dalam pengambilan keputusan, kemampuan dalam mengendalikan emosi dan mampu bertanggung jawab (Sudiantini *et al*, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara mutu atau kualitas dan secara seberapa banyak atau kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tanggung jawab yang siberikan kepadanya, dengan bertujuan membantu perusahaan memenuhi target (Suratman *et al*, 2023). Kinerja karyawan adalah suatu proses yang mengacu pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan seorang karyawan dalam periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya (Uma *et al*, 2024). Indikator kinerja karyawan ada 5 yaitu: pemahaman terhadap tugas dan fungsi, keinginan untuk berinovasi, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, keakuratan dalam menyelesaikan tugas, mampu bekerjasama dengan tim (Adji *et al*, 2022).

Perusahaan PT. WIK Far East Batam yang berdiri dan beroperasi di Batam pada tahun 2014 berlokasi di Panbil Industrial Estate Factory A, Lot 5-9. PT. WIK Far East Batam merupakan



perusahaan yang memproduksi Coffee Maker atau mesin pemasak kopi dengan beberapa model seperti Mini Me, Piccolo, Ariel, Shiga, Tetris, Gaia dan Virtuo Mini Me. Kinerja para karyawan di PT. WIK Far East Batam ditargetkan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan PT. WIK Far East Batam dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Karyawan

No	Product	Years				
		2019	2020	2021	2022	2023
1.	Mini Me	78,25%	79,75%	78,75%	82,14%	82,54
2.	Piccolo	83,21%	83,29%	-	-	-
3.	Ariel	80,26%	83,21%	81,23%	81,02%	84,23
4.	Shiga	81%	83,19%	80,94%	83,15%	80,09
5.	Tetris	85,77%	87,82%	87,82%	87,98%	75,68
6.	Gaia	-	-	-	88,41%	90,02
7.	V-Mini Me	-	-	-	87,66%	78,98
Totals		81,70%	83,45%	82,19%	85,06%	81,93

Sumber: HRD PT. WIK Far East Batam

Dari table diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. WIK Far East Batam belum maksimal masih dibawah 90%. Hal ini tentunya menjadi permasalahan bagi manajemen perusahaan karena target kinerja karyawan belum seperti yang diharapkan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan komunikasi berfungsi untuk transfer informasi dan menumbuhkan pemahaman baik antara internal karyawan, karyawan dengan pimpinan, maupun antar departemen dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, kinerja karyawan dapat optimal dan tentunya akan berdampak pada produktivitas perusahaan (Jimi *et al*, 2024). Komunikasi dalam sebuah perusahaan sebagai sarana menggabungkan ide, gagasan atau sudut pandang yang berbeda dari para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya berdampak langsung pada kinerja organisasi atau perusahaan (Sulistiyani *et al*, 2024). Beberapa penelitian yang memberikan kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh dengan kinerja karyawan antara lain: (Yuditio *et al*, 2024), (Wulandari *et al*, 2024), (Mulyadi *et al*, 2024) dan (Jumanib *et al*, 2024). Sedangkan hasil penelitian yang memberikan suatu kesimpulan bahwasanya komunikasi tidak memiliki berpengaruh yang signifikan terhadap suatu kinerja karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan beberapa peneliti diantaranya: (Nasution *et al*, 2024), (Shefani *et al*, 2024), (Cahaya *et al*, 2023), dan (Rantung *et al*, 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap suatu kinerja dari seorang karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mengelola, merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, menentukan struktur, mendorong dan mempengaruhi para karyawan yang dipimpinya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan bertanggung jawab, pemimpin akan dapat memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam Upaya mencapai tujuan perusahaan (Selfian *et al*, 2023).

Pemimpin dalam suatu perusahaan akan menjelaskan perencanaan, langkah strategis, dan pengorganisasian serta evaluasi kerja yang akan dilakukan terhadap para karyawan sehingga keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang dinilai



bagus tau baik, akan mampu menggerakkan atau memotivasi dan mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan ke arah yang sudah ditentukan perusahaan (Fitri *et al*, 2023). Beberapa penelitian yang menyimpulkan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan antara lain: (Hafidzi *et al*, 2023), (Soden *et al*, 2023), (Prasetyo *et al*, 2023), dan (Widiarsa *et al*, 2023). Sedangkan penelitian yang memberikan kesimpulan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan yaitu: (Fitri *et al*, 2023), (Darmawan *et al*, 2023), dan (Wibowo *et al*, 2023).

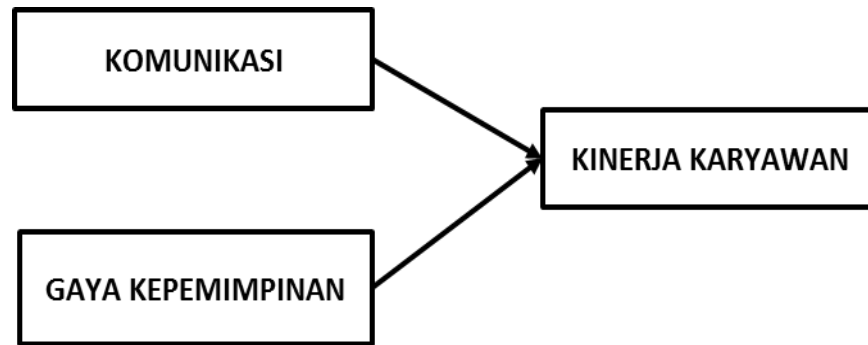
Berdasarkan uraian diatas, untuk penelitian tentang pengaruh komunikasi disuatu organisasi atau perusahaan terhadap kinerja dari karyawan diorganisasi atau perusahaan, ada dari beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada juga beberapa penelitian yang memberikan kesimpulan bahwa komunikasi dilingkungan organisasi atau perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari karyawan. Demikian juga untuk penelitian tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan, ada beberapa penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dai seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan, akan tetapi ada juga beberapa penelitian yang memberikan kesimpulan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk penelitian tentang determinasi komunikasi terhadap kinerja karyawan dan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, masih adanya *research gab*. Permasalahan yang ada di PT. WIK Far East, kinerja karyawan belum memenuhi target, karena ada permasalahan komunikasi dari pimpinan ke bawahan yang kurang bagus, gaya kepimpinan yang kurang baik. Selain itu dari penelitian terdahulu masih ada *research gab*, sehingga perlu diadakan penelitian ini.

METODE

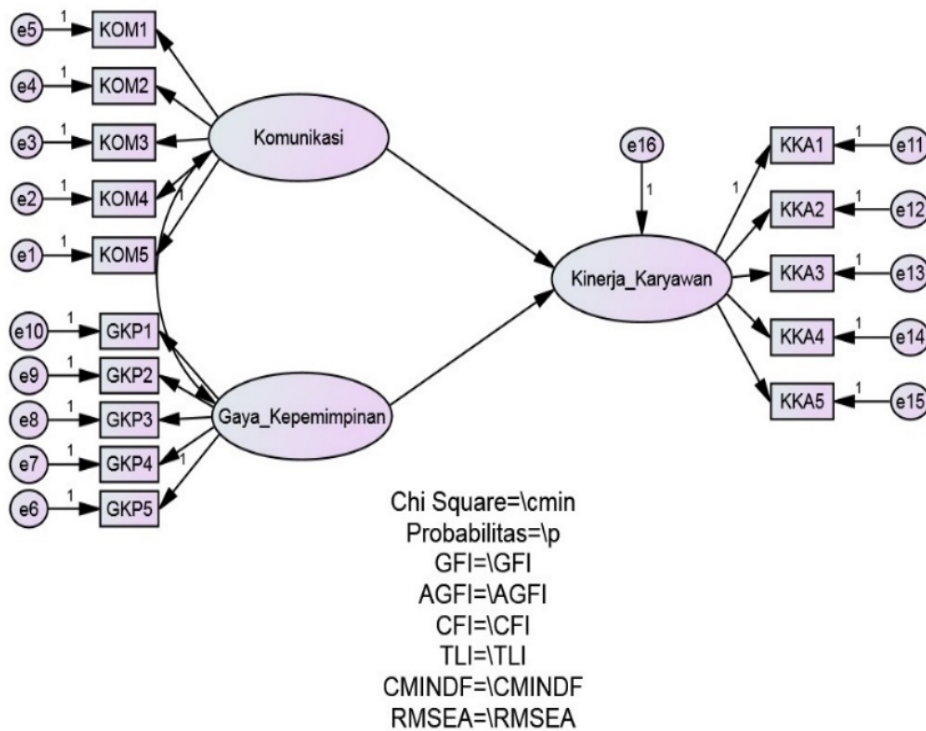
Metode yang di gunakan dalam penelitian ini, menggunakan *metode kuantitatif*. Data pada penelitian ini menggunakan data *primer* yang langsung diambil dari *responden* dan juga data *sekunder* yang diambil dari artikel pada jurnal yang sudah terbit dari berbagai sumber seperti dari jurnal: *Jurnal Co Management*, *Valahian Journal of Economic Studies*, *Derivatif: Jurnal Manajemen*, *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, dan lain-lain. Data primer dari *responden* di dapat dengan menggunakan *instrument* penelitian berupa angket atau *kuesioner* dengan skala pengukuran likert. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *probability sampling* dimana dari seluruh anggota dari populasi yang dipilih secara acak, mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadikan sampel penelitian. Sedangkan jenis tekniknya adalah teknik *simple random sampling* dimana *responden* dianggap *homogen* sehingga pengambilan sample dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Prasetyo, 2022).

Penelitian ini dilaksanakan di PT WIK Far East Batam dengan populasi berjumlah 292 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dihitung dengan rumus *slovin* dengan tingkat toleransi (e) sebesar 5%, sehingga banyaknya sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 169 orang. Dalam analisis data penelitian, dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *AMOS version 24*. Penggunaan SEM AMOS karena memiliki fitur-fitur analitis yang kuat yang membantu peneliti memahami hubungan kompleks antar variable dan juga memudahkan untuk mengetahui hubungan antara variable dengan indikator-indikatornya.

Model penelitian ini terdapat 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel eksogen yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan serta 1 variabel *endogen* yaitu kinerja karyawan. Model dalam penelitian ini dapat disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Konseptual Penelitian



Gambar 2. Model dari Penelitian Analisis Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H_1 = Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam

H_2 = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Normalitas

Sebelum dilakukan proses analisis lebih lanjut, data harus di pastikan berdistribusi normal, oleh karena itu dilakukan analisis normalitas data. Hasil analisis data sendiri dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. *Assessment of normality*

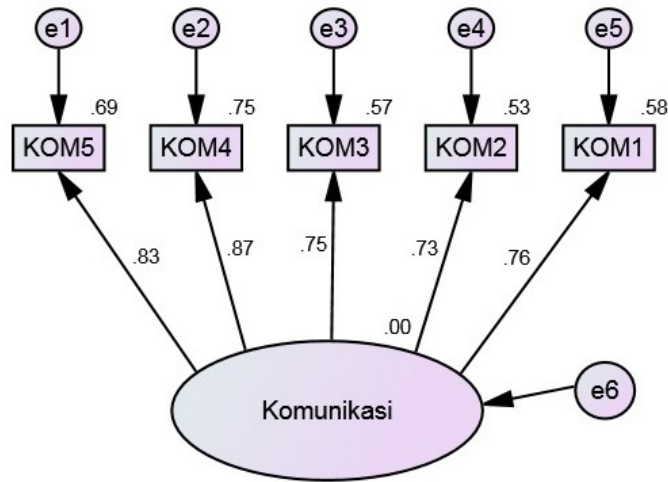
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KKA5	1.000	5.000	-.095	-.544	-.411	-1.174
KKA4	1.000	5.000	-.032	-.181	-.761	-2.174
KKA3	1.000	5.000	-.008	-.049	-.689	-1.968
KKA2	1.000	5.000	.107	.613	-.724	-2.070
KKA1	1.000	5.000	-.092	-.527	-.716	-2.047
GKP1	1.000	5.000	.131	.747	-.780	-2.230
GKP2	1.000	5.000	-.142	-.814	-.481	-1.375
GKP3	1.000	5.000	-.070	-.402	-.633	-1.808
GKP4	1.000	5.000	-.083	-.476	-.502	-1.436
GKP5	1.000	5.000	-.234	-1.340	-.519	-1.483
KOM1	1.000	5.000	.045	.255	-.794	-2.270
KOM2	1.000	5.000	-.106	-.607	-.672	-1.922
KOM3	1.000	5.000	-.116	-.664	-.499	-1.426
KOM4	1.000	5.000	-.005	-.028	-.790	-2.258
KOM5	1.000	5.000	-.194	-1.109	-.542	-1.549
Multivariate					106.910	33.138

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Pada tabel *Assessment of normality* dapat dilihat untuk nilai c.r pada *skewness* pada semua indikator variabel, nilai minimumnya adalah -1.340 dan nilai maksimumnya adalah 0.613. Nilai tersebut masih diantara -2.58 sampai +2.58, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data untuk semua indikator variabel jika dilihat dari kecondongan data adalah berdistribusi normal. Sedangkan untuk keruncingan data, dapat dilihat dari nilai c.r. untuk keruncingan atau *kurtosis* pada semua indikator variabel, dimana nilai minimumnya adalah -2.70 dan nilai maksimumnya -1.174. Nilai tersebut masih diantara -2.58 sampai +2.58, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data untuk semua indikator variable jika dilihat dari keruncingan data adalah berdistribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Komunikasi

Hasil analisis faktor konfirmatori atau *Confirmatory factor analysis* variabel komunikasi ditampilan dalam gambar dan tabel sebagai berikut:



Gambar 3. *Confirmatory factor analysis* variabel komunikasi

Tabel 3. *Regression weights* variabel komunikasi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KOM5	<---	Komunikasi	1.000				
KOM4	<---	Komunikasi	1.026	.073	14.033	***	par_1
KOM3	<---	Komunikasi	.891	.075	11.821	***	par_2
KOM2	<---	Komunikasi	.826	.074	11.090	***	par_3
KOM1	<---	Komunikasi	.863	.074	11.629	***	par_4

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 4. *Standardized regression weights* variabel komunikasi

			Estimate
KOM5	<---	Komunikasi	.830
KOM4	<---	Komunikasi	.866
KOM3	<---	Komunikasi	.754
KOM2	<---	Komunikasi	.729
KOM1	<---	Komunikasi	.758

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Berdasarkan tabel *Regression weights* variabel komunikasi dan gambar *Confirmatory factor analysis* variabel komunikasi, serta untuk mempermudah perhitungan *Variance Extracted* (AVE) dan *Construct Reliability* (CR) variabel komunikasi, maka dibuatlah tabel penolong seperti dibawah ini:

Tabel 5. Perhitungan *Variance Extracted* Dan *Construct Reliability* variabel komunikasi

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$
KOM5	0.83	0.689	0.311
KOM4	0.866	0.750	0.250
KOM3	0.754	0.569	0.431
KOM2	0.729	0.531	0.469
KOM1	0.758	0.575	0.425
TOTAL	3.937	3.113	1.887

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel komunikasi, hasil perhitungan di tabel dihitung sebagai berikut: $variance\ extraced\ (AVE) = \frac{3.937}{3.937+(1.887)} = 0.623$. *Confirmatory factor analysis* untuk *Construct Reliabilty* variabel komunikasi, angka-angka dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel komunikasi, hasil perhitunga pada tabel dimasukan dalam perhitungan sebagai berikut: *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{3.113}{3.113+1.887} = 0,891$. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa hasil Analisis Konfirmatori (CFA) variable komunikasi seperti pada tabel dibawah ini.

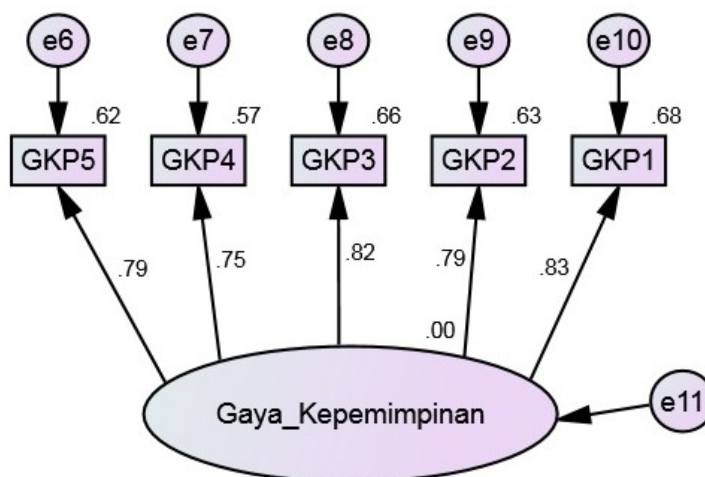
Tabel 6. Hasil uji CFA Variabel komunikasi

Item	Cut-of Value	Hasil	Keterangan
Probabilitas semua indikator	< 0.05	All < 0.05	Terpenuhi
loading faktor	> 0.5	All > 0.5	Terpenuhi
Variance Extraced (AVE)	> 0.5	0.623	Terpenuhi
Construct Reliabilty (CR)	> 0.7	0.891	Terpenuhi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis faktor konfirmatori atau *Confirmatory factor analysis* variabel gaya kepemimpinan ditampilkan dalam gambar dan tabel sebagai berikut:



Gambar 4. *Confirmatory factor analysis* variabel gaya kepemimpinan



Tabel 7. *Regression weights* variabel gaya kepemimpinan

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
GKP5	<---	Gaya_Kepemimpinan	1.000				
GKP4	<---	Gaya_Kepemimpinan	.904	.083	10.872	***	par_1
GKP3	<---	Gaya_Kepemimpinan	.989	.081	12.138	***	par_2
GKP2	<---	Gaya_Kepemimpinan	.875	.076	11.490	***	par_3
GKP1	<---	Gaya_Kepemimpinan	.960	.078	12.340	***	par_4

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 8. *Standardized regression weights* variabel gaya kepemimpinan

			Estimate
GKP5	<---	Gaya_Kepemimpinan	.786
GKP4	<---	Gaya_Kepemimpinan	.753
GKP3	<---	Gaya_Kepemimpinan	.815
GKP2	<---	Gaya_Kepemimpinan	.791
GKP1	<---	Gaya_Kepemimpinan	.827

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Berdasarkan tabel *Regression weights* variabel gaya kepemimpinan dan gambar *Confirmatory factor analysis* variable gaya kepemimpinan, serta untuk mempermudah perhitungan *Variance Extracted* (AVE) dan *Construct Reliabilty* (CR) variabel gaya kepemimpinan, maka dibuatlah tabel penolong seperti dibawah ini:

Tabel 9. Perhitungan *Variance Extracted* Dan *Construct Reliabilty* variabel gaya kepemimpinan

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ ²	1- λ ²
GKP5	0.786	0.618	0.382
GKP4	0.753	0.567	0.433
GKP3	0.815	0.664	0.336
GKP2	0.791	0.626	0.374
GKP1	0.827	0.684	0.316
TOTAL	3.972	3.159	1.841

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel gaya kepemimpinan, hasil perhitungan di tabel dihitung sebagai berikut: *variance extraced* (AVE) = $\frac{3.972}{3.972+(1.841)} = 0.632$. *Confirmatory factor analysis* untuk *Construct Reliabilty* variabel gaya kepemimpinan, angka-angka dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel gaya kepemimpinan, hasil perhitunga pada tabel dimasukan dalam perhitungan sebagai berikut: *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{3.159}{3.159+1.841} = 0,895$. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa hasil Analisis Konfirmatori (CFA) variable gaya kepemimpinan seperti pada tabel dibawah ini.

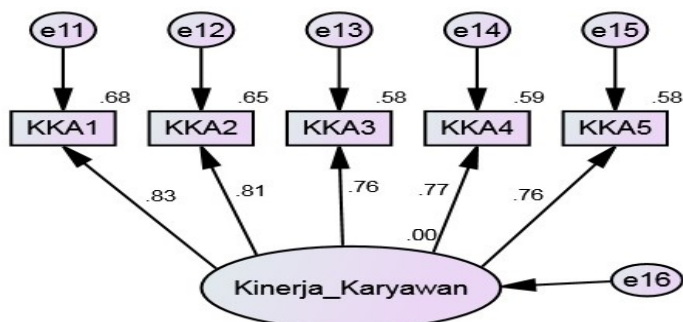
Tabel 10. Hasil uji CFA Variabel gaya kepemimpinan

Item	Cut-of Value	Hasil	Keterangan
Probabilitas semua indikator	< 0.05	All < 0.05	Terpenuhi
loading faktor	> 0.5	All > 0.5	Terpenuhi
Variance Extraced (AVE)	> 0.5	0.632	Terpenuhi
Construct Reliabilty (CR)	> 0.7	0.895	Terpenuhi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Hasil Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kinerja Karyawan

Hasil analisis faktor konfirmatori atau *Confirmatory factor analysis* variabel kinerja karyawan ditampilkan dalam gambar dan tabel sebagai berikut:



Gambar 5. *Confirmatory factor analysis* variabel kinerja karyawan

Tabel 11. *Regression weights* variabel kinerja karyawan

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KKA1	<---	Kinerja_Karyawan	1.000				
KKA2	<---	Kinerja_Karyawan	.958	.076	12.680	***	par_1
KKA3	<---	Kinerja_Karyawan	.905	.078	11.682	***	par_2
KKA4	<---	Kinerja_Karyawan	.914	.079	11.589	***	par_3
KKA5	<---	Kinerja_Karyawan	.898	.077	11.701	***	par_4

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 12. *Standardized regression weights* variabel kinerja

			Estimate
KKA1	<---	Kinerja_Karyawan	.826
KKA2	<---	Kinerja_Karyawan	.808
KKA3	<---	Kinerja_Karyawan	.763
KKA4	<---	Kinerja_Karyawan	.765
KKA5	<---	Kinerja_Karyawan	.764

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24



Berdasarkan tabel *Regression weights* variabel gaya kepemimpinan dan gambar *Confirmatory factor analysis* variable kinerja karyawan, serta untuk mempermudah perhitungan *Variance Extracted* (AVE) dan *Construct Reliability* (CR) variabel kinerja karyawan, maka dibuatlah tabel penolong seperti dibawah ini:

Tabel 13. Perhitungan *Variance Extracted* Dan *Construct Reliability* variabel kinerja

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	$1 - \lambda^2$
KKA1	0.826	0.682	0.318
KKA2	0.808	0.653	0.347
KKA3	0.763	0.582	0.418
KKA4	0.765	0.585	0.415
KKA5	0.764	0.584	0.416
TOTAL	3.926	3.086	1.914

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

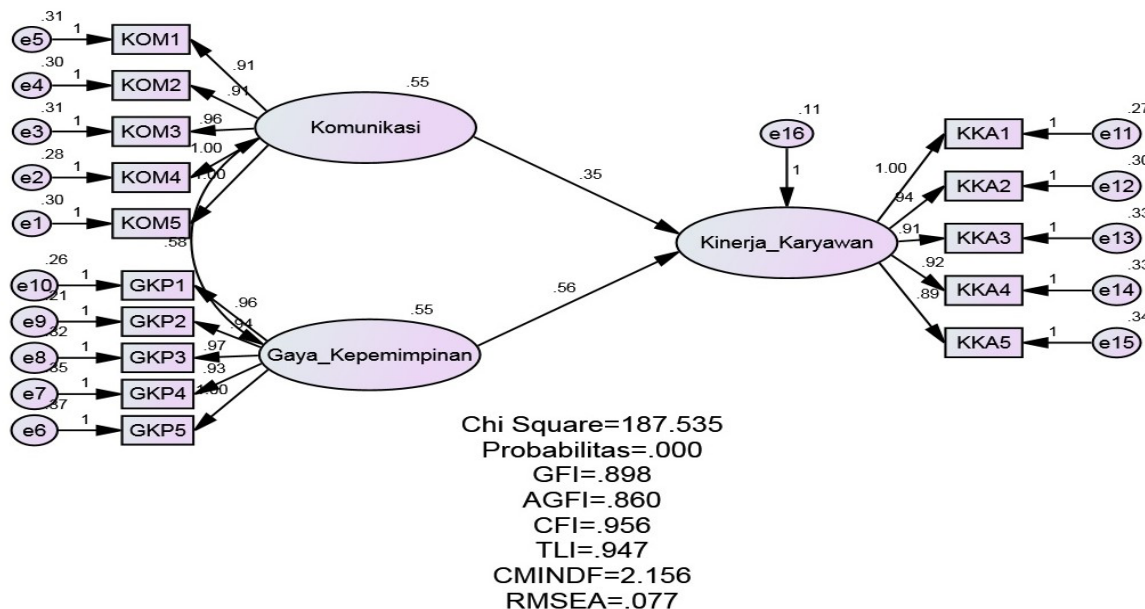
Dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliability* variabel kinerja karyawan, hasil perhitungan di tabel dihitung sebagai berikut: *variance extraced* (AVE) = $\frac{3.086}{3.926+(1.914)} = 0.617$. *Confirmatory factor analysis* untuk *Construct Reliability* variabel kinerja karyawan, angka-angka dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliability* variabel kinerja karyawan, hasil perhitunga pada tabel dimasukan dalam perhitungan sebagai berikut: *Construct Reliability* (CR), CR = $\frac{3.086}{3.086+1.914} = 0,890$. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa hasil Analisis Konfirmatori (CFA) variabel kinerja karyawan seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 14. Hasil uji CFA Variabel kinerja karyawan

Item	Cut-of Value	Hasil	Keterangan
Probalilitas semua indikator	< 0.05	All < 0.05	Terpenuhi
loading faktor	> 0.5	All > 0.5	Terpenuhi
Variance Extraced (AVE)	> 0.5	0.617	Terpenuhi
Construct Reliability (CR)	> 0.7	0.890	Terpenuhi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Hasil Analisis dengan SEM (Structural Equation Model)



Gambar 6. Analisis Structural Equation Model Analisisi Budaya Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Model Persamaan Struktural

Model persamaan struktur analisis pengaruh komunikasi (x_1) dan gaya kepemimpinan (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$H_1 : Y = \gamma_{yx1} X_1 + e_1 \rightarrow$ berpengaruh positif dan signifikan secara langsung X_1 terhadap Y

$H_2 : Y = \gamma_{yx2} X_2 + e_2 \rightarrow$ berpengaruh positif dan signifikan secara langsung X_2 terhadap Y

Tabel 15. Standardized Direct Effects

	Gaya Kepemimpinan	Komunikasi
Kinerja Karyawan	.547	.340

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 16. Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kinerja Karyawan <--- Komunkasi	.351	.173	2.025	.043
Kinerja Karyawan <--- Gaya Kepemimpinan	.562	.175	3.213	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Tabel 17. Standardized Regression Weights

	Estimate
Kinerja Karyawan <--- Komunkasi	.340
Kinerja Karyawan <--- Gaya Kepemimpinan	.547

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24



Hasil Analisis Model pengukuran dengan *Squared Multiple Correlations*

Tabel 18. *Squared multiple correlations*

Estimate	
KINERJA	.805

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Hasil Analisis *goodness of fit*

Tabel 19. *Evaluasi Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>	Hasil Model	Keterangan
<i>Chi-square (x²)</i>	Diharapkan kecil	187.535	Kurang baik
Probabilitas	>0,05	0,000	Kurang baik
GFI	≥ 0,90	0,898	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,860	Marginal
CFI	≥ 0,90	0,956	Baik
TLI	≥ 0,90	0,947	Baik
CMIN/DF	≤ 3,00	2.156	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,077	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SEM AMOS 24

Pembahasan Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data pada Tabel 15. *Regression Weights* diatas menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan mempunyai *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar 0.351 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = 2.025 dan *probability* = 0.043. Nilai CR= 2.025 > 2,000 dan *Probability* = 0.043 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif dan berpengaruh secara signifikan. Dari nilai-nilai statistik diatas, dapat dibuatlah suatu model persamaan struktural. Model dari persamaan stuktural dari hasil data yang diolah menggunakan SEM Amos sebagaimana berikut ini: $H_1 : Y = \gamma_{y,x1}X_1 + e_1 \rightarrow = 0,351X_1 + e_1$ (Positif, Signifikan).

Berdasarkan analisis diatas, hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. WIK Far East Batam merasa dengan kemudahan dalam memperoleh informasi di tempat kerja, intensitas dari komunikasi yang terus update pada saat kerja, efektivitas komunikasi atasan ke bawahan maupun teman sekerja, tingkat pemahaman pesan yang mudah dipahami, dan perubahan sikap setelah mendapatkan informasi memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuditio et al, 2024), (Wulandari et al, 2024), (Mulyadi et al, 2024) dan (Jumanib et al, 2024). Sedangkan penelitian yang bertolak belakang dengan pernelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh: (Nasution eta al, 2024), (Shefani et al, 2024), (Cahaya et al, 2023), dan (Rantung et al, 2023).

Hasil pembahasan diatas menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam. Oleh karena itu .Komunikasi yang efektif dari atasan ke karyawan perlu ditingkatkan. Dari hasil penelitian ini juga para atasan atau pimpinan disemua level harus dapat menerapkan komunikasi yang efektif kepada para karyawan atau bawahannya. Sehingga dengan komunikasi yang efektif tersebut apa yang menjadi tujuan atau target perusahaan dapat tersampaikan ke seluruh karyawan, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya demi tercapainya target perusahaan.

Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data pada Tabel 15. *Regression Weights* diatas menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar 0.562 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = 3.213 dan *probability* = 0.001. Nilai CR= 3.213 > 2,000 dan *Probability* = 0.001 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif dan berpengaruh secara signifikan. Dari nilai-nilai statistik diatas, dapat dibuatlah suatu model persamaan struktural. Model dari persamaan stuktural dari hasil data yang diolah menggunakan SEM Amos sebagaimana berikut ini: $H_1 : Y = \gamma_{yx1}X_1 + e_1 \Rightarrow 0,562X_1 + e_1$ (Positif, Signifikan).

Berdasarkan analisis diatas, hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. WIK Far East Batam merasa pimpinan kemampuan memotivasi para karyawan, pimpinan mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan para karyawan, piminan mempunyai kemampuan dalam pengambilan keputusan, pimpinan mempunyai kemampuan dalam mengendalikan emosi dan pimpinan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaan dan juga yang dipimpinya. Hasil penelitian ini nsejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hafidzi *et al*, 2023), (Soden *et al*, 2023), (Prasetyo *et al*, 2023), dan (Widiarsa *et al*, 2023). Sedangkan penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Fitri *et al*, 2023), (Darmawan *et al*, 2023), dan (Wibowo *et al*, 2023).

Hasil pembahawan diatas menyatakan bahwa gaya kepimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut, para pimpinan PT. WIK Far East Batam harus berupaya menjadi pimpinan yang layak dicontoh para karyawan. Dengan kepimpinan yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga target dari perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan ayang terus meningkat dan target perusahaan yang dapat tercapai, tentunya dapat menjaga kelangsungan usaha PT. WIK Far East Batam.

Pembahasan Model pengukuran dengan *Squared Multiple Correlations* dan *goodness of fit*

Pada model pengukuran dengan *koefisien determinasi (R²)* dapat dilihat pada Tabel 18. *Squared multiple correlations*. Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai *koefisien determinasi (R²)* adalah sebesar 0.805. Dari hasil tersebut, besarnya pengaruh secara langsung variabel kompensasi dan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah 0,805 x 100% = 80,5%. Hal ini berarti bahwa pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 80.5% dan sisannya yaitu 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan untuk hasil Uji goodness of fit dapat dilihat pada Tabel 19. *Evaluasi Goodness of Fit*. Dari tabel dapat dilihat bahwa kriteria kurang baik ada 2 yaitu Chi-square (x^2) dan probabilitas, kriteria baik ada 5 yaitu , CFI, TLI, Relatif Chi-square/ CMIN/DF (x^2/df) dan RMSEA. Sedanga 2 kriteria GFI dan AGFI mempunyai nilai marginal. Hari hasil tersebut, karena dari 8 kriteria 4 kriteria sudah baik dan 2 marginal, maka model sudah Fit atau baik.



KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, penelitian tentang Analisis Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. WIK Far East Batam, memberikan beberapa kesimpulan. Pertama bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam. Kedua yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam. Ketiga pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam adalah sebesar 80.5%.

SARAN

Penelitian dengan melibatkan lebih banyak variabel indenpenden yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan dapat memberikan informasi lebih tentang vaiabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perlu dilakukan lagi penelitian di tempat atau daerah lain, karena penelitian ini dilakukan hanya di satu perusahaan yaitu PT. WIK Far East Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 5(1), 725-733.
- Alghizzawi, M., Megdadi, Y., Al Shibly, M. S., Alkhlaifat, B. I., Alzeaideen, K., & Ali, M. (2024). The impact of leadership style on improve performance: a comparative approach. In *Artificial intelligence and economic sustainability in the era of industrial revolution 5.0* (pp. 1341-1354). *Cham: Springer Nature Switzerland*.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244. DOI: 10.36778/jesya.v5i1.619
- Cahaya, R. A., Bagis, F., & Marifatul, J. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(2), 177-185. DOI: 10.24127/jm.v17i2.1170
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40. DOI: <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.323>
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795-2805. DOI <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320. DOI: <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>



- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087-1094. DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Ghania, I., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Tunas Segar Indah. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 77-85.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri Kcp Surabaya Darmo Permai). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56-71. DOI: <https://doi.org/10.30738/jm.v14i1.4101>
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364-372. DOI: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.978>
- Jimi, J., Sitorus, R. J., Firdaus, F., Sobari, M. R., & Wijaya, M. A. (2024). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEY KARYAWAN DI KABUPATEN KARAWANG). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 6(1), 124-134. DOI: <https://doi.org/10.32500/jebe.v6i1.7237>
- Mulyadi, M., Yusuf, M., Ariska, E., & Zalikha, Z. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada RSUD Rantauprapat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 883-895. DOI: <https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i2.841>
- Nasution, M. I. K., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 172-190. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21424>
- Palupi, W. N. (2023). A Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058-3061.
- Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Structural Equation Model. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 7(3), 81-94. DOI: <https://doi.org/10.17509/jbme.v7i3.45829>



- Prasetyo, A., Zega, S., Julianti, M., & Suratman, V. A. A. C. (2024). Determinasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 9(2), 368-382. DOI: <https://doi.org/10.37531/mirai.v9i2.7586>
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657-664.
- Rantung, G. M., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 867-880. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52253>
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 1-14. DOI: <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.134>
- Selfiani, S., Prihanto, H., Fitrianti, D., & Sriyani, N. (2023). Hubungan Antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 66-73. DOI: <https://doi.org/10.32509/jmb.v3i1.2701>
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 862-872.
- Soden, S., Fernandes, C., Niha, S. S., Perseveranda, M. E., & Adrianus, J. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 696-705.
- Sokolic, D., Croitoru, G., Florea, N. V., Robescu, V. O., & Cosac, A. (2024). The effect of leadership styles on employee motivation and organizational performance in public sector organizations. *Valahian Journal of Economic Studies*, 15(1), 53-72.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan: Kepuasan kerja, loyalitas pegawai dan komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467-478.
- Sulistiyani, L., & Nugroho, A. (2024). Peran Lingkungan Kerja Dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. *ProBank*, 9(1), 72-85. DOI: <https://doi.org/10.36587/probank.v9i1.1741>
- Suratman, S., Prasetyo, A., & Purba, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 555-571. DOI: <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.3891>
- Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 5(2), 109-119.



- Udin, U. (2024). Leadership styles and sustainable performance. *Multidisciplinary Reviews*, 7(8), 2024171-2024171.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181-193. DOI: <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wibowo, M. P., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54-64. DOI: <https://doi.org/10.58471/jeami.v1i02.76>
- Widiarsa, J., Sudarmawan, I. W. E., & Wardana, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(2), 540-552. DOI: <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2.332>
- Wulandari, R. D., Sabrina, R., & Rambe, M. F. (2024). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Era Pandemi Covid-19. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 59-72. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19441>
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151. DOI: <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>