



**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Social Bella (*Sociolla*) Kota Tangerang)**

**Makhdiana Luthfia Nur Azizah<sup>1</sup>, Qodariah<sup>2</sup>**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur*

*E-mail : [\\*qodariah.83@gmail.com](mailto:*qodariah.83@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of communication, motivation and leadership style on employee performance at PT. Social Bella Indonesia (Sociolla) Tangerang City. Population of PT. Social Bella Indonesia (Sociolla) Tangerang City has 56 employees. Sampling in this study used a saturated sampling technique using 56 respondents. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was processed using Microsoft Excel Software and SPSS Version 26 Software. The research method used is multiple linear regression. The results of this research show that the Communication variable has a positive and significant effect on Employee Performance, the Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Performance, the Leadership Style variable has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Communication, Motivation, Leadership Style, and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat saat ini dengan kemajuan bisnis, perusahaan yang ingin berkembang di tuntut memiliki sumber daya yang sangat berpengalaman di dalamnya. Elemen sumber daya manusia merupakan komponen penting yang harus dipertahankan oleh suatu perusahaan untuk menjawab tantangan yang dihadapinya saat ini adalah sumber daya manusia, karena kualitas dan kinerja sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategisnya. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif menjadi krusial untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Secara umum, kinerja karyawan merupakan ekspresi kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dijadikan landasan atau acuan dalam menilai karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja merupakan kebutuhan dan urat nadi kehidupan suatu perusahaan yang paling vital. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan jangka pendek perusahaan, tetapi juga menentukan bagaimana tujuan tersebut dicapai. Oleh karena itu, perhatian terhadap peningkatan kinerja karyawan menjadi suatu keharusan. Namun, kinerja karyawan tidak selalu stabil dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi merupakan bagian penting dari setiap perusahaan dan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan terjalannya komunikasi yang baik antara staff tingkat rendah dan manajemen puncak, perusahaan akan lebih lancar dalam menangani berbagai

permasalahan yang muncul. Untuk mencapai tujuan ini, atasan dan bawahan harus berkomunikasi satu sama lain secara terbuka untuk memanfaatkan ide-ide dan masukan setiap karyawan untuk kemajuan perusahaan (Wijaya et al., 2022). Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wandi et al., 2019).

Motivasi adalah salah satu faktor penting juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, termotivasi, dan bersemangat untuk melakukan aktivitas dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas dari aktivitas yang dilakukan (Sanaba et al., 2022). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2022).

Selanjutnya, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda untuk mendorong dan memotivasi bawahannya, seperti yang dikatakan menurut (Fauzi et al., 2023) gaya kepemimpinan adalah cara dari seorang pemimpin memberikan suatu pengaruh kepada para pengikutnya dan berwujud pola perilaku dan kepribadian. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Hakiki et al., 2023).

Berdasarkan hasil pengamatan terdapat fenomena peneliti sebelumnya di PT. Social Bella Indonesia (Sociolla), pada perusahaan menyimpulkan bahwa staff Sociolla menyampaikan informasi produk kurang spesifik dan detail, seperti merekomendasikan produk hanya menyebutkan beberapa merek dan kandungannya tanpa memberikan edukasi lebih lanjut menyebabkan pelanggan tidak mendapatkan penjelasan yang cukup untuk membuat keputusan pembeli dengan tepat.

Berdasarkan masalah diatas, penulis mencoba memasukannya dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh komunikasi, Motivasi, dan Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada PT Social Bella Indonesia (Sociolla) Kota Tangerang).**

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek atau subjek yang diteliti, melainkan juga mencakup karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Social Bella Indonesia (Sociolla) yang berjumlah 56 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu sampling jenuh dengan metode penarikan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Jadi, dapat disimpulkan teknik sampling jenuh merupakan pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel, karena ditambah seberapa banyak sampel tersebut tidak akan mengubah keterwakilan dari populasi. Jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data yang digunakan, maka data yang diperoleh tidak akan memenuhi standar data yang ditetapkan.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah setelah data dari semua responden atau sumber data lainnya telah terkumpul. Proses analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, serta berdasarkan variabel dan keseluruhan responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner *online* melalu *google form* kepada karyawan. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS (*Statical package for Social Science*) versi 26.

### Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digunakan dengan regresi nilai berganda dengan menggunakan program SPSS, yaitu analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Model yang memiliki persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Sumber : Sugiyono (2022)

Keterangan:

Y = Variabel Dependent

X = Variabel Independent

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi masing-masing variabel

$\epsilon$  = Faktor pengganggu diluar model (error)

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Hasil Uji Validitas pada item pernyataan Variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3), dapat dinyatakan seluruh butir pernyataan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corracted Item- Total Correlation* lebih besar dari  $r_{tabel}$  sebesar 0,2632.

Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuisisioner	Corrected Item- Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	656	0,2632	Valid
	Y2	623	0,2632	Valid
	Y3	691	0,2632	Valid
	Y4	590	0,2632	Valid
	Y5	694	0,2632	Valid
	Y6	670	0,2632	Valid

	Y7	690	0,2632	Valid
	Y8	529	0,2632	Valid
	Y9	570	0,2632	Valid
	Y10	694	0,2632	Valid
Komunikasi (X1)	X1.1	677	0,2632	Valid
	X1.2	592	0,2632	Valid
	X1.4	563	0,2632	Valid
	X1.5	696	0,2632	Valid
	X1.6	671	0,2632	Valid
	X1.7	688	0,2632	Valid
	X1.8	520	0,2632	Valid
	X1.9	576	0,2632	Valid
	X1.10	682	0,2632	Valid
	Motivasi (X2)	X2.1	643	0,2632
X2.2		634	0,2632	Valid
X2.3		599	0,2632	Valid
X2.4		706	0,2632	Valid
X2.5		494	0,2632	Valid
X2.6		678	0,2632	Valid
X2.7		579	0,2632	Valid
X2.8		432	0,2632	Valid
X2.9		596	0,2632	Valid
X2.10		581	0,2632	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	468	0,2632	Valid
	X3.2	713	0,2632	Valid
	X3.3	681	0,2632	Valid
	X3.4	674	0,2632	Valid
	X3.5	677	0,2632	Valid
	X3.6	708	0,2632	Valid
	X3.7	660	0,2632	Valid
	X3.8	711	0,2632	Valid
	X3.9	724	0,2632	Valid

	X3.10	659	0,2632	Valid
--	-------	-----	--------	-------

**Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,896	Reliabel
Komunikasi (X1)	0,874	Reliabel
Motivasi (X2)	0,874	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,908	Reliabel

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* 0,874 > 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa item - item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y), Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki reliabilitas yang dapat di terima.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan *exact test Monte Carlo*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		56	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.53116223	
Most Extreme Differences	Absolute	.132	
	Positive	.132	
	Negative	-.103	
Test Statistic		.132	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.260 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.249
		Upper Bound	.271

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : SPSS V.26

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,260 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi syarat normalitas atau layak dipakai dalam penelitian ini.

**Uji Multikolinieritas**

Untuk melihat apakah sebuah model regresi pada penelitian ini mempunyai multikolinieritas atau tidak, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF pada tabel *Coefficients*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka model regresi pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1(Constant)	-6.378	2.127			2.998	.004		
Komunikasi	.292	.097	.276		3.015	.004	.186	5.383
Motivasi	.598	.123	.474		4.866	.000	.164	6.095
Gaya_Kepemimpinan	.261	.108	.245		2.421	.019	.152	6.583

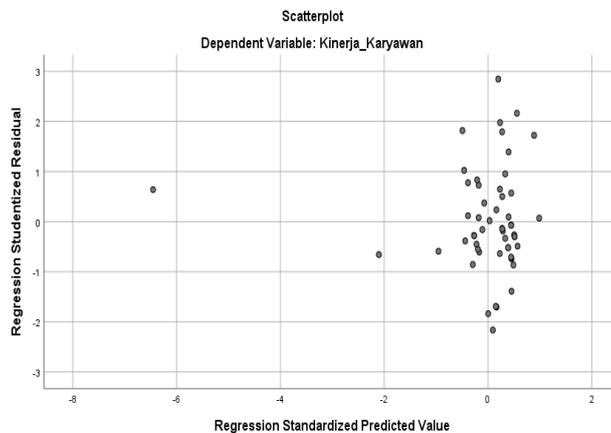
a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: SPSS V.26

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dengan nilai *Tolerance* :  $0,186 > 0,1$  dan  $VIF : 5,383 < 10$ , Variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai *Tolerance* :  $0,164 > 0,1$  dan  $VIF : 6,095 < 10$ , Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) dengan nilai *Tolerance* :  $0,152 > 0,1$  dan  $VIF : 6,583 < 10$ .

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : SPSS V.26

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.378		2.127	-2.998	.004		
Komunikasi	.292	.276	.097	3.015	.004	.186	5.383
Motivasi	.598	.474	.123	4.866	.000	.164	6.095
Gaya_Kepemimpinan	.261	.245	.108	2.421	.019	.152	6.583

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : SPSS V.26

Dari data tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -6,378 + 0,292 X_1 + 0,598 X_2 + 0,261 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta -6,378 artinya jika Komunikasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan 0 (tidak ada penambahan), maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar -6,378.
- b. Koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 29,2% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 59,8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- d. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan 26,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

**Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 <sup>a</sup>	.919	.914	1.575	1.959

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : SPSS V.26

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjust R Square*. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Koefisien Determinasi/Kd/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,914 artinya sebesar 91,4% dari nilai Kinerja Karyawan dipengaruhi variabel Komunikasi, Motivasi dan Gaya

Kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 8,6% (100% - 91,4%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel depende n. Hasil uji ini pada *output* SPSS V.26 dapat dilihat pada tabel *Coefficient* nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau  $t_{hitung}$  (pada kolom t) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (dihitung dari *two-tailed df (degree of freedom) = n - k - 1*) n = banyaknya jumlah populasi, k = banyaknya variabel independen. *df (degree of freedom) = n - k - 1*, maka  $56 - 3 - 1 = 52$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,006. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.378	2.127		-2.998	.004
Komunikasi	.292	.097	.276	3.015	.004
Motivasi	.598	.123	.474	4.866	.000
Gaya_Kepemimpinan	.261	.108	.245	2.421	.019

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: SPSS V.26

Hasil Uji t pada tabel :

#### Komunikasi (X<sub>1</sub>)

- $T_{hitung}$  Komunikasi (3,015) >  $t_{tabel}$  (2,006), maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. Komunikasi (0,004) < alpha (0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak.  
Artinya, variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### Motivasi (X<sub>2</sub>)

- $T_{hitung}$  Motivasi (4,866) >  $t_{tabel}$  (2,006), maka H2 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. Motivasi (0,000) < alpha (0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak.  
Artinya, variabel Motivasi (X<sub>2</sub>), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)

- $T_{hitung}$  Gaya Kepemimpinan (2,421) >  $t_{tabel}$  (2,006), maka H3 diterima dan H0 ditolak.
- Sig. Gaya Kepemimpinan (0,019) < alpha (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak.  
Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Interpretasi Hasil Penelitian

#### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Social Bella Indonesia (*Sociolla*) Kota Tangerang. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output*

*coefficient* (Uji T) dimana  $t_{hitung}$  (3,015) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,006), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai sig 0,05.

Hasil Penelitian ini sejalan Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wandi et al., 2019) hasil menggambarkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Social Bella Indonesia (*Sociolla*) Kota Tangerang. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana  $t_{hitung}$  (4,866) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,006), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05.

Hasil Penelitian ini sejalan Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2022) hasil menggambarkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Social Bella Indonesia (*Sociolla*) Kota Tangerang. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana  $t_{hitung}$  (2,421) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,006), serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,019 lebih kecil dari nilai sig 0,05.

Hasil Penelitian ini sejalan Seperti penelitian yang dilakukan (Hakiki et al., 2023) hasil menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Social Bella Indonesia (*Sociolla*) Kota Tangerang. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Social Bella Indonesia (*Sociolla*) Kota Tangerang.
2. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Social Bella Indonesia (*Sociolla*) Kota Tangerang.
3. Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Social Bella Indonesia (*Sociolla*) Kota Tangerang.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156-165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Hakiki, O. R., Robith Setiana, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Mubarokiyah, L. (2023). PENGARUH Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Cetak Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8).

- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R. (Cetakan 4). C. A. (n.d.). *No Title*.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30. <http://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487>
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., Yuliana, M. E., Manajemen, P., Hukum, F., Bisnis, D., Duta, U., & Surakarta, B. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. 2(3), 2022. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.109>