

Pengaruh Komunikasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara

Rhaynald Allamsyah¹, Kis Indriyaningrum²

Universitas STIKUBANK Semarang

¹rhaynaldallam17@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the influence of communication, leadership style, and work environment on employee performance at CV Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara. In this study, samples were taken by the saturated sample method, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The results of this study show that communication, leadership style and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees in CV Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara

Keyword: Communication, Leadership Style, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara. Pada penelitian ini sampel diambil dengan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di CV Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara.

Kata kunci: Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja dengan baik dalam lingkungan kerja di perusahaan, Perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Karyawan yang memiliki potensi yang baik akan dapat memberikan kontribusinya terhadap kemajuan suatu perusahaan, dan pimpinan mampu mengelola dengan baik dan tepat. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada. Peranan karyawan akan sangat penting dalam kegiatan perusahaan dan tidak dapat tergantikan (Ardianti, 2018). Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan dan didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dan keseriusan serta waktu.

Menurut Fahmi (2014) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan oleh suatu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain, baik secara langsung maupun melalui media. Dari pengertian di atas, komunikasi adalah suatu interaksi yang bertujuan untuk menyampaikan informasi kepada pihak

lain dalam bentuk percakapan atau gagasan guna mencapai suatu pengertian yang sama. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang memandu interaksi satu sama lain. Jika komunikasi tidak ada, maka karyawan suatu perusahaan tidak akan mengetahui apa yang perlu dilakukan untuk organisasi. Pemimpin organisasi juga tidak akan dapat menerima informasi dan tidak dapat melaksanakan instruksi. Komunikasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Hikmah, 2022).

Hardjana (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang diamati oleh seluruh kelompok dalam jangka waktu yang lama dan diterima sebagai stereotip khas seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan adalah cara atau gaya yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi anggota organisasi agar setiap anggota organisasi dapat menuruti keinginan pemimpinnya.

Menurut Kasmir (2016) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja lainnya. Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan suasana nyaman dan mendatangkan ketenangan, maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat lebih meningkatkan hasil kerjanya.

Salah satu praktik manajemen berkaitan dengan kinerja karyawan adalah CV. Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara. Perusahaan ini bergerak dalam bidang mebel ukir khas Jepara berskala Nasional yang berpusat di Jepara dan berkembang di area Jawa Tengah. CV. Dijawa Abadi, memiliki kriteria dan kualifikasi kinerja karyawan yang diukur dengan keterangan A (Sangat Baik), B (Baik), C (Cukup), dan D (Buruk). Dan setelah dilakukan pengambilan data dari 95 Karyawan dengan pembagian hasil 15 orang memiliki kinerja Sangat Baik (A), 67 orang Baik (B), 13 orang Cukup (C), dan untuk kriteria Buruk(D) tidak ada.

Berdasarkan latar belakang dari kasus CV Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara, (2) menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara, dan (3) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara.

TINJAUAN LITERATUR

Komunikasi

Komunikasi berasal dari bahasa latin '*communis*' yang artinya sama, '*communicatio*' dan bahasa inggris '*communication*' yang berarti membuat sama, Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Menurut Hafied Cangara (2012), komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi dengan satu

sama lain yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian. Adapun menurut Keith Davis (2010), *communication in the process of passing information and understanding from one person to another* (komunikasi merupakan proses menyampaikan pesan dan pemahaman dari satu orang ke orang lain)

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian peran manajer menjadi penting dalam perusahaan karena akan mempengaruhi pekerjaan karyawan (Sutrisno, 2020).

Hardjana (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang diamati oleh seluruh kelompok dalam jangka waktu yang lama dan diterima sebagai stereotip khas seorang pemimpin.

Lingkungan Kerja

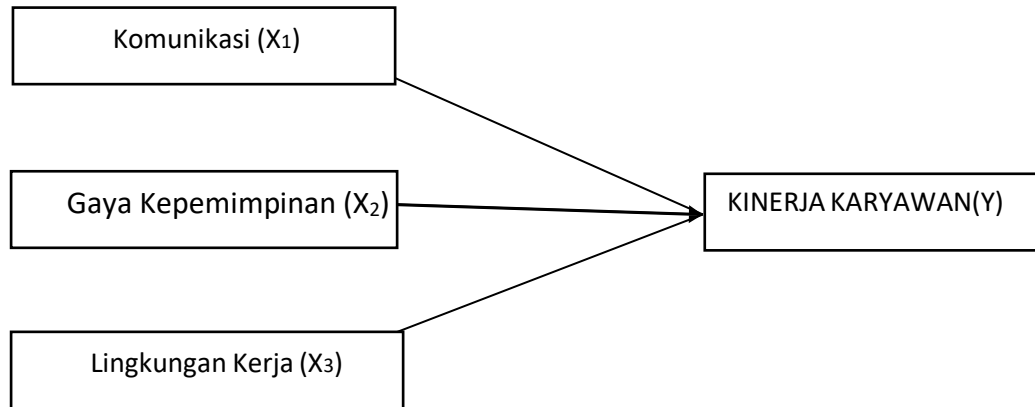
Menurut Schultz & Schultz (2015) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dua jenis lingkungan kerja (Lestary & Harmon, 2017), yaitu: (1) Lingkungan kerja non fisik (2) Lingkungan kerja material. Lalu ada permasalahan di lingkungan kerja yaitu (Lestary & Harmon, 2017): (1) Cahaya atau penerangan (2) Suhu udara (3) Kelembapan udara (4) Tingkat kebisingan (5) Sirkulasi udara (6) Hubungan antara pegawai dengan atasan (7) Hubungan kerja antar pegawai. Menurut (Afandi, 2018) dan (Lestary & Harmon, 2017), indikator pengukuran lingkungan kerja adalah: (1) Warna (2) Cahaya (3) Udara (4) Kebisingan (5) Hubungan Karyawan dengan Atasan (6) Hubungan kerja dengan rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Apabila hasil kerja yang diperoleh sampai melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik dan sebaliknya komunikasi. Menurut Sandy (2015: 11), kinerja adalah prestasi yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan, sedangkan menurut Sutrisno (2016: 151), prestasi atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang atas dasar perilaku profesional dalam pelaksanaan kegiatan profesional. Robbin (2016: 260) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian di atas dapat

disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka Teoritis



METODE PENELITIAN

Jenis data ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan menggunakan metode *posistivistic* atau konkret Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan CV. Djawa Abadi kayu Lama Jepara dengan total 95 responden diantaranya 69 responden laki-laki dan 26 responden Perempuan, dan responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 11 responden, yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 27 responden, yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 39 responden, dan yang berusia 51 – 60 tahun sebanyak 18 responden. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, apabila data telah valid dan reliabel bisa dilanjutkan sebagai instrumen penelitian ini. Pengujian ini menggunakan SPSS 24. Uji analisis data yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Varibale	Indikator	Loading Factor	KMO	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,70	0,839	VALID
	X1.2	0,78		VALID
	X1.3	0,83		VALID
	X1.4	0,81		VALID
	X1.5	0,71		VALID
	X1.6	0,83		VALID
	X1.7	0,82		VALID

	X1.8	0,77		VALID
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,52	0,825	VALID
	X2.2	0,55		VALID
	X2.3	0,55		VALID
	X2.4	0,62		VALID
	X2.5	0,66		VALID
	X2.6	0,63		VALID
	X2.7	0,65		VALID
	X2.8	0,68		VALID
	X2.9	0,56		VALID
	X2.10	0,56		VALID
	X2.11	0,56		VALID
	X2.12	0,60		VALID
	X2.13	0,66		VALID
	X2.14	0,53		VALID
	X2.15	0,50		VALID
	X2.16	0,48		VALID
	X2.17	0,41		VALID
	X2.18	0,67		VALID
	X2.19	0,57		VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,65	0,812	VALID
	X3.2	0,64		VALID
	X3.3	0,70		VALID
	X3.4	0,72		VALID
	X3.5	0,71		VALID
	X3.6	0,71		VALID
	X3.7	0,68		VALID
	X3.8	0,65		VALID
	X3.9	0,65		VALID
Kinerja (Y)	Y.1	0,53	0,828	VALID
	Y.2	0,67		VALID
	Y.3	0,56		
	Y.4	0,67		VALID
	Y.5	0,64		VALID
	Y.6	0,68		VALID
	Y.7	0,66		VALID
	Y.8	0,69		VALID
	Y.9	0,55		VALID
	Y.10	0,64		VALID
	Y.11	0,61		VALID

	Y.12	0,67		VALID
	Y.13	0,69		VALID
	Y.14	0,57		VALID
	Y.15	0,57		VALID
	Y.16	0,49		VALID
	Y.17	0,48		VALID
	Y.18	0,71		VALID

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa indikator semua variabel independen dinyatakan valid semua karena nilai *Loading Factor* lebih besar dari 0,5 dan nilai KMO juga lebih besar dari 0,5.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Ketrangan
Komunikasi	0,785	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,742	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,767	0,6	Reliabel
Kinerja	0,753	0,6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari batas yang ditentukan. Ditentukan yaitu 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan begitu, masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komunikasi	0,802	0,226	0,292	3,540	0,001
Gaya Kepemimpinan	0,341	0,095	0,313	3,598	0,001
Lingkungan Kerja	0,786	0,188	0,360	4,181	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah 2023

$$Y = 0,292 X_1 + 0,313 X_2 + 0,360 X_3$$

Hasil Uji koefisiensi Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Komunikasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,382
Gaya Kepemimpinan (X2)		
Lingkungan Kerja (X3)		

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut nilai 0,382 sebesar 0,382 yang berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 38,2%.

Hasil Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4190,199	3	1396,733	20,344	.000 ^b
Residual	6247,527	91	68,654		
Total	10437,726	94			

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 ditemukan hasil Uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,344 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan hasil tersebut uji model dapat dinyatakan *Goodness of Fit* karena kurang dari 0,05

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara parsial dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2006), manajemen adalah komunikasi, dan seluruh fungsi manajemen serta seluruh aktivitas dalam suatu perusahaan melibatkan berbagai bentuk komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan sebagainya. Dalam perusahaan CV Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara adanya komunikasi yang mendukung kinerja karyawan terlihat dengan adanya kerja sama yang baik antar karyawan dan komunikasi juga terjalin karena kemauan saling membantu antar karyawan. Penelitian ini mendukung temuan penelitian di Kantor Kecamatan Jumantorno Kabupaten Kalanganyar (Utami & Hartanto, 2010) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara parsial dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Dewi, 2012), penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dicapai bila penerapan gaya kepemimpinannya oleh seorang pemimpin konsisten dengan bagaimana dan dalam keadaan apa yang diinginkan karyawan dalam perusahaan. Dalam perusahaan CV Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara adanya gaya kepemimpinan yang mendukung kinerja karyawan terlihat dengan adanya kepemimpinan yang cenderung melakukan seluruh pekerjaan itu sendiri dan semangat atau motivasi para pegawai untuk bisa dipercaya dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. Penelitian ini mendukung penelitian (Baihaqi, 2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan secara parsial dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sunyoto, 2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, seperti kebersihan, penerangan, peralatan, dan lain-lain, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sistem ini secara tidak langsung menunjang kinerja 95 pegawai. Dalam perusahaan CV Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara adanya lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan terlihat dengan adanya lingkungan kerja yang sehat antara pimpinan dan karyawan ataupun sesama karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja yang baik, sebagai contoh memberikan apresiasi atau pujian atas hasil kerja yang baik. Penelitian ini mendukung penelitian temuan di PT (Selvia, 2014). Inti General Yaja Steel Semarang menyimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Pemimpin perlu menciptakan komunikasi yang baik kepada karyawan, juga menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan lebih baik agar kinerjanya lebih baik melalui peningkatan Keputusan atasan untuk menentukan segala hal sendirian dan menerima

saran dan pendapat dari bawahan atau sesama karyawan. Lingkungan kerja dalam CV. Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara perlu ditingkatkan lebih baik agar kinerja para karyawan juga dapat meningkat, melalui pemberian pujian kepada bawahan yang bekerja dengan baik. Dan tempat kerja yang memiliki kecukupan udara yang memadai sehingga karyawan nyaman dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20–24. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i2.352>
- Andhidwilesmana, by. (n.d.). *Artikel_Andhi Dwi Lesmana 182010200099*.
- Andriansyah, A., Wiyarni, W., & Novalina, R. (2023). Analysis the Influence of Principal Leadership Style, Facilities, and Work Discipline on Teacher Performance with Motivation as Intervening Variable. *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(01), 4406–4417. <https://doi.org/10.18535/ijserm/v11i01.em01>
- Aziz, K., Saeed, S. A., Gharib Aziz, K., Saeed, A., & Faraj, S. M. (2022). The influence of leadership style, work discipline, and job satisfaction on employee motivation. In *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)* (Vol. 13, Issue 1). <https://www.researchgate.net/publication/366442035>
- Ekonomi, F., Moh Uwais Al-Qorni, O., Kodir Djaelami, A., & Khoirul ABS, M. (n.d.). *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN PROYEK BEGAWAN KOTA MALANG*. www.fe.unisma.ac.id
- Kusdianto, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Muhammadiyah, U., Rismalasari, P., Ikbali, M., & Haedar, P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1).
- Mamesah, S., Dotulong, L., Pandowo, Mc., Nasrani Mamesah, S., Dotulong, L. O., HChPandowo, M., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). *PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SAHID KAWANUA DI KOTA MANADO EFFECT OF COMMUNICATION, LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SAHID KAWANUA HOTEL IN MANADO CITY*. 10(1), 1729–1739.
- Minarsih, M. M., Mm, S. E., Program, D., Manajemen, S., Ekonomi, F., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Kerja, L., Kompensasi, D., Kerja, D., & Kinerja, K. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Premier Semarang)*.

- Oktariyanti, N., Sardiyo, M., & Hermando, D. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable. In *Business, Economics & Management for Sustainable Future*.
- Sabilalo, M. A., Tinggi, S., Enam, I. E., Kendari, E., Kalsum, U., Nur, M., Runis, A., Sekolah, M., Ilmu, T., & Enam, E. (n.d.). *SEIKO : Journal of Management & Business THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK ABILITY ON WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ORGANIZATION BUREAU OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF THE SOUTHEAST SULAWESI PROVINCE*.
- Susanti, E. N., Arisa Oktarina, I., & Ratnasari, S. L. (n.d.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. 11, 188–199. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Tri Juniarti, A., Darra Gusti Putri, M., & Penerbit Pena Persada, S. C. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA*.