

## **Pengaruh Komunikasi Efektif, Kepemimpinan, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

**Maria Fitri Ayu Olin Viyeni\* , Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Correspondence : [fitrijem@gmail.com](mailto:fitrijem@gmail.com)

Received: 12 November, 2023 | Revised: 14 November 2023 | Accepted: 13 Maret, 2024

### **Keywords:**

Discipline;  
Effective  
Communication,  
Employee  
Performance,  
Leadership,  
Work Spirit on.

### **Abstract**

The purpose of this study was to influence the effect of effective communication, leadership, discipline, and work enthusiasm on employee performance at the Desa Nggorang di Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat. This study used a saturated sample and non-probability sampling strategy of 40 respondents. This research is a quantitative study whose data collection process uses a questionnaire. The results showed that the Effective Communication Variable was proven to have a significant relationship with Employee Performance. There is an insignificant relationship between Leadership Variables and Employee Performance. Work discipline has an insignificant effect on employee performance. Morale significantly affects employee performance. Implications leaders can improve variables that are still low that can improve employee performance.

### **Kata Kunci:**

Disiplin;  
Kepemimpinan;  
Kinerja Pegawai;  
Komunikasi Efektif;  
Semangat Kerja.

### **Abstract**

Tujuan penelitian ini untuk mempengaruhi pengaruh komunikasi efektif, kepemimpinan, disiplin, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Nggorang di Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat. Penelitian ini menggunakan pengambilan responden dengan sampel jenuh dan strategi non-probability sampling sejumlah 40 responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang proses pengambilan datanya menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan aplikasi software Analisis Statistik IBM, Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Komunikasi Efektif terbukti mempunyai hubungan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Terdapat hubungan tidak signifikan antar Variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Disiplin kerja mempengaruhi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan. Implikasi pemimpin dapat memperbaiki variabel yang masih rendah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Organisasi sekumpulan individu saling kerjasama dalam mencapai tujuan. SDM salah satu unsur terpenting dalam kegiatan organisasi. SDM harus dikelola sedemikian rupa hingga berguna bagi perkembangan dan jalanya sebuah organisasi atau instansi. Dalam pengelolaan SDM pada instansi pemerintah yang terpenting kinerja. Kinerja pegawai bagian dari hasil kerja, dari kualitas atau kuantitas yang dapat digapai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Sebagai model jaringan ikatan antar jabatan dan pejabat, maka aktivitas sehari-hari akan terjadi ikatan antar pimpinan dan pengikutnya, begitu pula sebaliknya. Ikatan ini diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti koordinasi, komando, pelaporan, pengawasan dan banyak jenis kegiatan lainnya. Komunikasi sangat penting bagi organisasi, jika tidak terjadi pertukaran informasi dalam organisasi, jika kemungkinan seluruh aktivitas yang diadakan oleh organisasi tidak terlaksana dengan prosedur. Keterampilan komunikasi yang baik akan sangat membantu setiap aktivitas organisasi. Untuk menjalankan peran kepemimpinan, seorang pemimpin dapat memeriksa keadaan sekarang dan seharusnya apa yang diinginkan di masa depan, dapat mengontrol maupun menempatkan perilaku pada lingkungan, dan mampu menyerahkan pesan agar orang lain dapat memahaminya.

Seperti pada Kantor Desa Nggorang, Kecamatan Komodo, Kabupaten Manggrai Barat, yakni sebuah kantor pemerintahan yang di dalamnya terdapat kegiatan perkantoran. Kegiatan perkantoran, dilaksanakan bersama pimpinan Kepala Desa dan terdapat komunikasi kerja. Kantor ini terletak di Kec. Komodo, Kabupaten Manggarai Barat, NTT. Diakui, di sana masih ada permasalahan yakni terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, arus komunikasi yang tidak terlaksana dengan baik, terdapat makna pesan komunikasi yang disampaikan atasan langsung kepada bawahan, bawahan dengan atasan ataupun bawahan dengan pengikutnya yang sering ditafsirkan salah. Ditambah pegawai yang tidak disiplin, kurangnya kontribusi, serta minusnya tanggung jawab kerja sehingga mengakibatkan hasil kinerja menurun.

Memanfaatkan tenaga kerja semaksimal mungkin merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia. Khususnya dalam pelayanan publik, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia sangat bergantung pada produktivitas pegawai. Kinerja seorang pegawai diukur dari hasil yang dihasilkannya selama bekerja untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di lembaga pemerintah, pekerja dinilai berdasarkan seberapa efisien mereka melakukan tugasnya. Indikator utama keberhasilan seorang pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan hasil yang nyata (Output) (Setiawan & Pratama, 2019). Kemudian, kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk memotivasi orang lain dengan cara yang positif sehingga mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.” (Tafsir, Kamase, Sukmawati, & Arfah, 2022) Sementara itu, Mangkunegara & Octorend (2015) mendefinisikan disiplin kerja sebagai “penggunaan manajemen untuk memperkuat norma dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.” Oleh karena itu, dalam disiplin ini, mempunyai hubungan dengan kesadaran, keteladanan, dan kepatuhan terhadap norma-norma yang berfungsi untuk membangun dan mempertahankan disiplin tersebut.

Salah satu faktor meningkatkan kinerja yaitu terdapat semangat kerja dalam diri pegawai. Semangat kerja dibutuhkan pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Adanya semangat kerja, pegawai dapat beraktivitas sesuai tugas dengan bersemangat yang berdampak

pada aktivitas menjalankan pekerjaan dengan baiknya sesuai dengan prosedur kerja yang telah diterapkan.

Komunikasi yang efektif terjadi ketika informasi mengalir bolak-balik antara komunikator (pengirim pesan) dan komunikan (penerima pesan), dan kedua belah pihak bereaksi sedemikian rupa sehingga memenuhi harapan komunikator (Rozi, 2020). Cara pesan disampaikan juga dapat mempengaruhi reaksi yang ditimbulkan dalam komunikasi yang sukses. Metode penyampaian informasi yang tidak efisien membuat audiens yang dituju sulit memahami apa yang dibicarakan. Kesalahpahaman di tempat kerja sering terjadi dan dapat menimbulkan pertengkaran di antara para pekerja. Karena itu, komunikasi lebih lanjut terhambat. Komunikasi yang efektif bukan sekedar sarana dimana individu berbagi pengetahuan satu sama lain; itu juga memfasilitasi hubungan antara rekan kerja dan, lebih jauh lagi, seluruh perusahaan. Kinerja pegawai yang disebut juga dengan evaluasi kerja diartikan oleh Jami, Sudjadi, & Anggraeni, (2019) sebagai “suatu pendekatan membandingkan pekerjaan dengan menetapkan kedudukan dan perbandingan antara satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya melalui prosedur yang formal dan sistematis.” Untuk mengevaluasi sejauh mana visi perusahaan diwujudkan melalui upaya para karyawannya, pengetahuan dan bukti kinerja karyawan merupakan syarat yang diperlukan, seperti yang diungkapkan oleh Wiwa, Syaflan, & Ambarwati (2023). Maka Hipotesis 1: Komunikasi Efektif mempengaruhi signifikan pada Kinerja Pegawai. Ketika bawahan mengikuti prosedur yang ditetapkan, peningkatan produktivitas dan semangat kerja adalah hasil dari atasan yang suportif. Kepemimpinan dalam konteks ini hanya sekedar memberikan bantuan dan tidak mengeluarkan arahan kepada bawahan (Robbins & Judge, 2013). “memimpin” dapat berarti “menuntun”, “menuntun”, “mengarahkan”, dan “berjalan di depan” (mendahului) dalam konteks ini (Sujarwo & Wahjono, 2017). Pemimpin bertindak dengan cara yang memajukan misi organisasi dan memaksimalkan peluang keberhasilannya. Pemimpin tidak hanya duduk diam dan melihat timnya sukses; mereka berpartisipasi aktif dalam proses dengan membuka jalan dan menjadi sumber motivasi bagi pengikutnya. Maka Hipotesis 2: Kepemimpinan mempengaruhi signifikan pada Kinerja Pegawai.

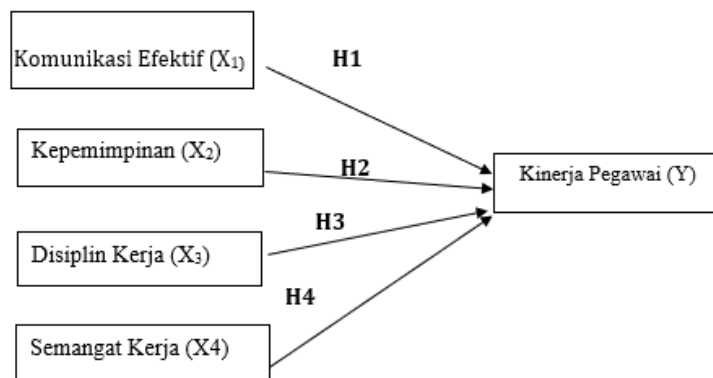
Faktor terpenting dalam mencapai tujuan bisnis atau instansi pemerintah adalah pengendalian diri. Pekerja dan masyarakat yang disiplin akan lebih mengetahui apa yang perlu mereka lakukan dan termotivasi untuk melakukannya (Hasibuan, 2012). Disiplin di tempat kerja mencakup hal-hal seperti hadir tepat waktu, memanfaatkan peralatan kantor dengan baik, mengambil banyak tanggung jawab, dan mematuhi standar perusahaan. Disiplin di tempat kerja sangat penting untuk keberhasilan dalam mencapai karir dan tujuan organisasi seseorang. Disiplin di tempat kerja terjadi ketika seseorang sadar dan mau mematuhi semua peraturan dan konvensi yang berlaku di dalam instansi pemerintah tertentu (Hasibuan, 2016). Karyawan yang termotivasi lebih mungkin membantu organisasi mencapai tujuannya. Ketika pekerja memiliki pandangan positif, mereka percaya bahwa kontribusi mereka penting dan upaya mereka diperhatikan dan dihargai. Maka Hipotesis3: Disiplin Kerja mempengaruhi signifikan pada Kinerja Pegawai

Sikap, perasaan, dan kecenderungan karyawan pada organisasi tempat mereka berada dan terhadap situasi di mana mereka berada berkontribusi pada apa yang dikenal sebagai “moral

kerja”, yang menggambarkan keadaan mental dan emosional seseorang yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan, dan tekad. Mempunyai dampak yang signifikan terhadap produktivitas, namun hanya jika pekerja menerapkan pengendalian diri yang ketat. Semangat kerja memiliki empat komponen, menurut Musmiler, Arif, & Wahyudi (2020) kerja yang bermakna, kolaborasi, perhatian manajerial, dan insentif. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, Ketika individu memiliki semangat kerja yang baik, mereka cenderung bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, meskipun itu berarti mengorbankan sebagian waktu atau kenyamanan pribadi mereka. Maka Hipotesis 4: Semangat Kerja mempengaruhi Signifikan pada Kinerja Pegawai. Permasalahan yang sedang terjadi jika tidak diselesaikan dapat membawa keburukan bagi organisasi. Dengan adanya permasalahan tersebut peneliti dengan maksud meneliti faktor yang mendukung kinerja pegawai yaitu komunikasi efektif, kepemimpinan, disiplin, dan semangat kerja. Hasil kinerja yang baik dapat meningkatkan kemajuan organisasi maupun anggota organisasi dalam bekerja. Dimana hasil penelitian ini dapat menemukan solusi untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya dalam mengembangkan hasil penelitian ini.

## METODE

Penelitian ini sebagai penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Kantor Desa Nggorang, Kecamatan Komodo Kabupaten Manggarai Barat berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan pengambilan sampel secara sensus. Kuesioner didistribusikan pada seluruh pegawai secara online dengan beberapa pernyataan yang mengenai efektivitas, tanggung jawab, disiplin, tindakan, kerendahan hati. Penelitian ini menggunakan skala likert dari tidak setuju hingga persetujuan (1-5). Pengambilan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai. Data dianalisis menggunakan aplikasi software Analisis Atastatik IBM, Versi 25. Pengukuran variabel komunikasi efektif dari Setiawan dan Setiawan & Pratama (2019), kepemimpinan dari Setiawan & Pratama (2019) (2019), disiplin kerja dari dari Suthanaya & Darmita (2021), semngat kerja dari Rasyid, Rauf, & Nubahriati (2022), kinerja pegawai dari Deni (2018).



Gambar 1 Kerangka Penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Cronbach' Alpha
Komunikasi Efetif (X1)	K_1	0,827	0,312	0,902
	K_2	0,840		
	K_3	0,837		
	K_4	0,898		
	K_5	0,871		
	K_6	0,743		
	K_7	0,690		
	K_8	0,653		
Kepemimpinan(X2)	KEP_2	0,624	0,849	
	KEP_3	0,624		
	KEP_4	0,591		
	KEP_5	0,546		
	KEP_6	0,612		
	KEP_7	0,493		
	KEP_8	0,586		
	KEP_9	0,621		
	KEP_10	0,625		
	KEP_11	0,658		
	KEP_12	0,632		
	KEP_13	0,552		
	Disiplin Kerja (X3)	DK__1		0,551
DK__2		0,562		
DK__3		0,540		
DK__4		0,791		
DK__5		0,783		
DK__6		0,791		
DK__7		0,706		
DK__8		0,707		
Semangat Kerja (X4)	SK_1	0,768	0,902	
	SK_2	0,629		
	SK_3	0,636		
	SK_4	0,696		
	SK_5	0,756		
	SK_6	0,730		
	SK_7	0,754		
	SK_8	0,790		
	SK_9	0,800		
	SK_10	0,725		
Kinerja Pegawai (Y)	KP_1	0,762	0,096	
	KP_2	0,794		
	KP_3	0,833		
	KP_4	0,814		
	KP_5	0,752		
	KP_6	0,812		
	DK_7	0,768		
	DK_8	0,711		

Sumber: data diolah, 2023

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0.312 Tabel 1 menunjukkan jika Variabel dikatakan valid. Tabel tersebut juga dikatakan reliabel, dikarenakan nilai *Cronbach's alpha*  $>$  0.60 atau instrumen reliabel. Tabel 2 responden memiliki karakteristik yang berdominan laki laki sejumlah 26 orang. Dengan status kepegawai yang mayoritas tetap

sejumlah 24 orang. Dengan umur yang produktif mayoritasnya sejumlah 15 orang dan pendidikan terakhir responden yang mayoritasnya SM. Responden memiliki masa kerja mayoritas 11-15 tahun sejumlah 17 orang.

**Tabel 2 Karakteristik Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	65.0
	Perempuan	14	35.0
Status Kepegawaian	Tidak tetap	15	40
	Tetap	24	60.0
Status Pernikahan	Belum Menikah	16	40.0
	Menikah	24	60.0
Umur	25-30	14	35.0
	31-39	15	37.5
	40-49	10	25.0
	50	1	2.5
Pendidikan Terakhir	D-3	1	2.5
	S-1	6	15.0
	SMA	33	82.5
Masa Kerja	<2 tahun	9	22.5
	2-5 tahun	1	2.5
	6-10 tahun	13	32.5
	11-15 tahun	17	42.5

Sumber: Data Primer diolah, 2023.

Temuan uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 3 di atas, dan nilai Asymp menunjukkan bahwa penelitian ini signifikan secara statistik. Mengingat tingkat signifikansi 2-tailed > 0,05, maka kita dapat berasumsi jika data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

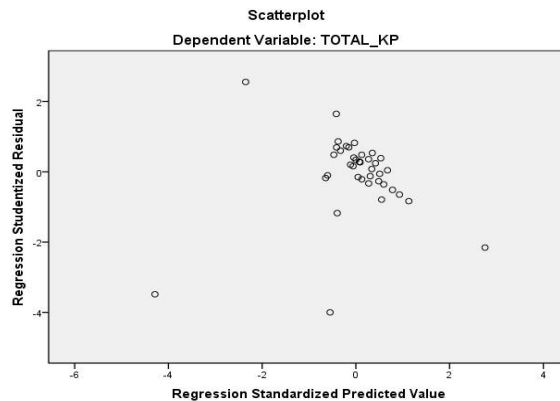
**Tabel 3 Asumsi Klasik**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics		Uji Normalitas
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF	
	B	Std. Error						
1 (Constant)	33.061	9.453		3.498	.001			
TOTAL_K	-.235	.145	-.224	-1.619	.115	.902	1.108	.270
TOTAL_KEP	-.285	.208	-.305	-1.373	.179	.349	2.862	
TOTAL_DK	.179	.315	.129	.569	.573	.337	2.967	
TOTAL_SK	.451	.117	.550	3.871	.000	.855	1.170	

a. Dependent Variable: Total\_KP

Sumber: data diolah spss, 2023

Pada gambar 2 dianalisa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka, tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada Tabel 5 Hipotesis simultan didukung karena  $f$  yang dihitung lebih besar dari  $f$  tabel. Karena nilai estimasi  $f$  sebesar  $25,735 > 0,001$  maka dapat disimpulkan bahwa faktor Komunikasi Efektif, Kepemimpinan, Disiplin, dan Semangat Kerja sendiri atau bersama berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai. Uji Multikolinieritas pada tabel 3 di lihat pada kolom collonearity stastistics, dikatakan tidak multikolonieritas apabila nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ . Pada Tabel 10 syarat tersebut sudah dipenuhi dan dikatakan tidak multikolonieritas.



Gambar 2 Uji Heteroskedasitas

Tabel 5 Uji F ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.668	4	114.417	5.735	.001 <sup>a</sup>
	Residual	698.332	35	19.952		
	Total	1156.000	39			

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_SK, TOTAL\_K, TOTAL\_KEP, TOTAL\_DK

b. Dependent Variable: TOTAL\_KP

Sumber: data diolah spss, 2023

Tabel 6 Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.061	9.453		3.498	.001
	TOTAL_K	-.235	.145	-.224	-1.619	.015
	TOTAL_KEP	-.285	.208	-.305	-1.373	.179
	TOTAL_DK	.179	.315	.129	.569	.573
	TOTAL_SK	.451	.117	.550	3.871	.000

Sumber: data diolah spss, 2023

## Pembahasan

### Pengaruh Komunikasi Efektif pada Kinerja Karyawan

H1 menunjukkan jika variabel Komunikasi Efektif signifikan pada Kinerja Pegawai. Dapat dilihat melalui hasil regresi dimana nilai sig 0,015 yang  $< 0,05$ . Nilai tersebut menampilkan

jika hipotesis diterima. Dengan demikian jika Komunikasi Efektif meningkat maka akan meningkatkan pengembangan Kinerja Pegawai, dengan adanya Komunikasi Efektif Pegawai maka hubungan Kinerja Pegawai menjadi lebih bagus. Komunikasi Efektif merupakan salah satu Komunikasi yang penting bagi seorang Pegawai untuk meningkatkan PEGAWAINYA pada kantor Desa Nggorang. Hasil sesuai Rozi (2020) mengatakan jika Komunikasi Efektif mempengaruhi signifikan pada Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan**

H2 menghasilkan jika variabel kepemimpinan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Dapat dilihat melalui hasil regresi 55 dimana nilai sig  $0,179 > 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan jika hipotesis ditolak. Hasil dari penelitian ini menampilkan jika fakta di kantor desa Nggorang bahwa pegawai yang bekerja belum terbiasa dengan nilai-nilai kepemimpinan yang sedang dibangun sehingga memiliki sikap kurang baik dalam berkomunikasi dan interaksi dalam lingkungan akantor desa Nggorang. Hasil sesuai Marjaya & Pasaribu (2019) jika kepemimpinan tidak mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan**

H3 menghasilkan jika variabel disiplin tidak signifikan pada kinerja pegawai. Dapat dilihat melalui hasil regresi dimana nilai sig  $0,573 > 0,05$ . Dalam penelitian ini bahwa disiplin rendah, walaupun pegawai memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka pegawainya tidak akan berkembang. Hasil sesuai Hanny & Adiputra (2020) jika Disiplin tidak mempengaruhi pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Semangat Kerja pada Kinerja Pegawai**

H4 menampilkan jika variabel semangat kerja ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat melalui hasil regresi dimana nilai sig  $0,000 > 0,05$ . Nilai tersebut menampilkan jika hipotesis diterima. Dalam penelitian ini bahwa semangat kerja, walaupun pegawai memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka pegawainya tidak akan berkembang. Hasil sesuai Indra & Diputra (2023) jika Semangat kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan yang diperoleh, terlihat jelas jika ada hubungan yang positif dan substansial antara komunikasi efektif dan kedisiplinan dengan kinerja pegawai, namun tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dan semangat kerja pada kinerja pegawai. Kinerja karyawan meningkat secara signifikan ketika jalur komunikasi dan kepemimpinan yang kuat dibarengi dengan disiplin kerja yang ketat dan semangat yang menular terhadap pekerjaan. Pemimpin dapat meningkatkan faktor kinerja karyawan dengan item variabel yang terendah pada pembahasan. Temuan penelitian ini harus memberikan bahan bakar untuk pemikiran, kontemplasi, atau reference peneliti kedepannya.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(4), 31–43.
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215–225. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1–18). pp. 1–18.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). Bandung: Bumi Aksara.
- Indra, I. G., & Diputra, S. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Semangat Kerja Terhadap



- Kinerja Karyawan Pada Hotel Anumana Ubud di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(5), 995–1006.
- Jami, S., Sudjadi, A., & Anggraeni, A. I. (2019). *The Role of Organizational Commitment in Influence of Justice Toward Employee Performance*. 5(1), 383–394.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Musmiler, E., Arif, Y., & Wahyudi, W. (2020). Faktor Determinan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, 9(2), 275–282. <https://doi.org/10.36565/jab.v9i2.259>
- Rasyid, R. A., Rauf, R., & Nubahriati, A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management & Business*, 5(2), 222–228.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Rozi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Di Pamulang. *E-MABIS: JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN BISNIS*, 21(1), 1–6.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Sujarwo, A., & Wahjono. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam*, III(1), 63–71.
- Suthanaya, I. P. B., & Darmita, M. Y. (2021). THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BALI MITRA WAHANA RAFTING IN KARANGASEM DISTRICT. *Jurnal Ekbis*, 22(2), 178–189.
- Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, S., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 30–42. Retrieved from <http://journal.lldikti9.id/sosiosains>
- Wiwa, R. A., Syaflan, M., & Ambarwati, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT WIWA Company Di Kota Solo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 207–216.