

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RPA Jabal Nur Ciamis

The Influence Of Leadership Style And Communication On Employee Performance At RPA Jabal Nur Ciamis

Elanda Rachman Firdaus ¹⁾; Barin Barlian ²⁾; Arga Sutrisna ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ elanda.rachman10@gmail.com ; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id ; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

How to Cite :

Firdaus. R. E., Barlian. B., Sutrisna, A. (2025). The Influence Of Leadership Style And Communication On Employee Performance At RPA Jabal Nur Ciamis. Journal Of Multidisciplinary Research. 1(3). DOI: <https://doi.org/10.70963/jmr.v1i3>

ARTICLE HISTORY

Received [10 Maret 2025]

Revised [09 April 2025]

Accepted [x April 2025]

KEYWORDS

Leadership Style, Communication, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada RPA Jabal Nur Ciamis. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 54 responden karyawan. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dirasakan karyawan RPA Jabal Nur Ciamis memiliki kriteria sangat baik. Komunikasi yang dimiliki karyawan RPA Jabal Nur Ciamis memiliki kriteria sangat baik. Kinerja Karyawan RPA Jabal Nur Ciamis memiliki kriteria sangat baik. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership and communication styles on employee performance at RPA Jabal Nur Ciamis. The method used was quantitative with a research sample of 54 employee respondents. The data used is primary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using SPSS Version 25. The results of the research show that the Leadership Style perceived by RPA Jabal Nur Ciamis employees has very good criteria. The communication possessed by RPA Jabal Nur Ciamis employees has very good criteria. The performance of RPA Jabal Nur Ciamis employees has very good criteria. Simultaneously Leadership Style and Communication have a significant effect on Employee Performance. Partially Leadership and Communication Style have a significant effect on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan pengaruh besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Agar dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin kompetitif, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi dan produktivitas berbagai sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia adalah sumber daya strategis bagi sebuah organisasi (Agustini, 2019). Meskipun keberadaan sumber daya lain, seperti modal, mesin, waktu, energi, dan informasi, juga penting, manusia tetap menjadi faktor kunci yang membentuk dan menggerakkan organisasi (Syafuddin et al., 2022). Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu, yang diukur berdasarkan standar kerja, target, atau kriteria

yang telah ditentukan sebelumnya (Fitriani et al., 2020). Kinerja karyawan menentukan sejauh mana mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja baik secara individu maupun kelompok menjadi fokus utama dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendukung, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan dan memaksimalkan kemampuan serta keterampilan mereka (Muktamar et al., 2024).

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Tampi, 2014). Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut (Abbas et al., 2023) Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi sebuah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, karena hal tersebut merupakan faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan (Nisyak & Triyonowati, 2016). Perusahaan RPA Jabal Nur saat ini menghadapi tantangan berupa penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas, dan berkurangnya semangat serta motivasi di kalangan karyawan. Penurunan kinerja ini dapat dilihat dari data berikut ini :

Tabel 1 Data Persentasi Kinerja RPA Jabal Nur

Persentasi Tingkat Pencapaian Kinerja RPA Jabal Nur Periode tahu 2020-2023					
Bulan	Tahun				Target
	2023	2022	2021	2020	
Januari	90%	85%	96%	86%	100%
Februari	86%	80%	92%	85%	100%
Maret	85%	90%	95%	86%	100%
April	85%	86%	89%	84%	100%
Mei	85%	84%	85%	80%	100%
Juni	80%	85%	79%	86%	100%
Juli	80%	86%	90%	85%	100%
Agustus	88%	85%	86%	85%	100%
September	83%	85%	85%	82%	100%
Oktober	80%	80%	86%	80%	100%
November	80%	82%	84%	80%	100%
Desember	76%	79%	80%	78%	100%

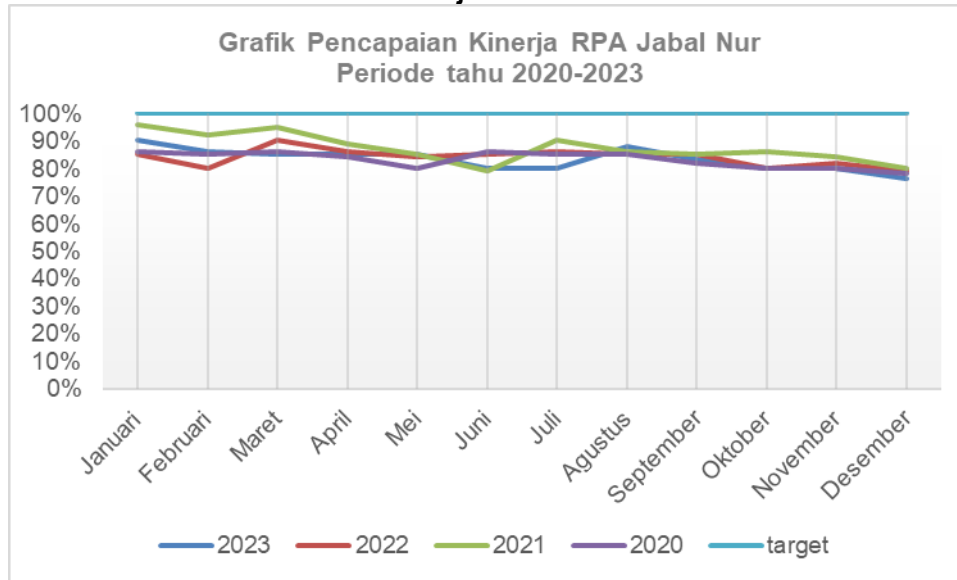
Sumber : RPA Jabal Nur Ciamis 2023

Dari Tabel kinerja pada tahun 2020-2023 RPA Jabal Nur dapat dilihat bahwa terdapat ketidak stabilan kinerja perusahaan bahkan mengalami penurunan setiap tahunnya. Dari tahun 2020 ke 2021, target pencapaian kinerja tahun 2020 adalah 100% untuk setiap bulan. Namun, pada tahun 2021, rata-rata pencapaian kinerja per bulan menurun menjadi sekitar 87,5%, yang menunjukkan penurunan sebesar 12,5% dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya, dari tahun 2021 ke 2022, rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2021 adalah 87,5%, sementara pada tahun 2022 rata-rata turun menjadi 83,9%, mencerminkan penurunan sebesar 3,6% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 ke 2023, rata-rata pencapaian kinerja kembali menurun menjadi 82,4%, yang berarti terdapat penurunan sebesar 1,5% dibandingkan tahun 2022. Secara keseluruhan, terdapat tren penurunan pencapaian kinerja yang konsisten dari tahun ke tahun, dimulai dari 100% pada tahun 2020 hingga

82,4% pada tahun 2023. Total penurunan kinerja dalam periode empat tahun tersebut mencapai 17,6%, dengan penurunan paling signifikan terjadi antara tahun 2020 dan 2021. Untuk mengatasi tren ini, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor penyebab penurunan kinerja karyawan.

Kemudian dapat dilihat juga dari grafik agar mempermudah melihat naik turunnya persentasi kinerja RPA Jabal Nur pada tahun 2020-2023 berikut :

Gambar 1 Grafik Kinerja RPA Jabal Nur 2020-2023



Sumber : RPA Jabal Nur Ciamis 2023

Berdasarkan Gambar 1, diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami naik turun artinya tidak ada konsistensi kinerja karyawan yang mengarah pada kenaikan secara berkala, selama 12 bulan pada tahun 2020 sampai 2023 (RPA Jabal Nur 2024). Meskipun sekarang ini RPA Jabal Nur merupakan salah satu perusahaan produksi ayam potong terbesar di ciamis, RPA Jabal Nur memiliki masalah yaitu pada bulan Januari-Desember tahun 2023 terjadinya posisi penurunan penjualan produksi yang bisa dilihat dari data produksi RPA Jabal Nur dibawah ini :

Tabel 2 Data Produksi RPA Jabal Nur

Bulan	Ayam Yang Diproduksi (ekor)	Target Produksi (ekor)	Tingkat Pencapaian
Januri	115.000	120.000	96%
Febuari	110.000	120.000	92%
Maret	110.000	120.000	92%
April	105.000	120.000	87%
Mei	108.000	120.000	90%
Juni	110.000	120.000	92%
Juli	108.000	120.000	90%
Agutus	105.000	120.000	87%
September	115.000	120.000	96%
Oktober	110.000	120.000	92%
November	115.000	120.000	96%
Desember	108.000	120.000	90%
Desember	105.000	120.000	87%

Sumber: RPA Jabal Nur 2023.

Dari Tabel 2 bisa dilihat terdapat penurunan penjualan pada tahun 2023 dengan Tingkat pencapaian bulan Januari 96%, bulan Februari turun menjadi 92%, bulan Maret tetap di angka 92%, bulan April turun lagi menjadi 87%, bulan Mei naik 90%, bulan Juni naik lagi menjadi 92%, bulan Juli turun 90%, bulan Agustus penurunan lagi menjadi 87%, bulan September ada kenaikan menjadi 96%, bulan Oktober penurunan menjadi 92%, bulan November kenaikan 96%, diakhiri bulan Desember turun menjadi 87%. Realisasi penjualan yang tidak sesuai targen yang diduga menjadi salah satu penyebab

penjualan cenderung menurun. Hasil Wawancara terhadap pemilik perusahaan menjelaskan bahwa Perusahaan dan organisasi terus menghadapi tantangan dalam menciptakan dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Diduga Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan komunikasi internal memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan, karena pemimpin perusahaan belum menerapkan gaya kepemimpinan yang spesifik, apalagi di era digitalisasi saat ini, diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan tantangan dari para kompetitor. Sehingga gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh tentunya terhadap kinerja karyawan. Sesuai juga dengan Penelitian oleh Sutanto (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, yang mencakup kemampuan pemimpin untuk membimbing dan memberikan arahan, berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan merupakan sarana yang digunakan pemimpin untuk menangani bawahan guna mencapai tujuan atau sasaran yang sudah menjadi komitmen bersama (Anggraeni et al., 2018). Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan, dengan konsep untuk mencapai sebuah tujuan organisasi tersebut (Nasution, & Manurung, 2015; Lubis, 2017). Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan dapat meningkatkan pemahaman mengenai tugas dan tujuan organisasi, yang berdampak langsung pada kinerja. Terkait komunikasi menurut pimpinan perusahaan di RPA Jabal Nur, terkadang ada kekeliruan dalam pengiriman ayam terhadap konsumen karena masih ada karyawan yang belum berkoordinasi dengan baik di setiap bagiannya, di duga ini juga menjadikan faktor menurunnya kinerja karyawan karena tentunya penting sekali adanya komunikasi yang efektif sehingga kinerja yang dihasilkanpun akan maksimal. Dalam penelitian (Geralt et al., 2020) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, yang hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang berperan sebagai penghubung antara manajemen dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Muchith, 2017), komunikasi efektif dapat meminimalisir kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi antar individu atau antar bagian, serta memperkuat hubungan kerja yang harmonis. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kreitner dan Kinicki (2014), yang menunjukkan bahwa komunikasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, memperkuat loyalitas, dan mendorong kinerja yang lebih optimal.

Di sisi lain, komunikasi yang buruk dalam organisasi dapat menghambat alur informasi, menimbulkan konflik, dan menurunkan semangat kerja. Menurut (Jambak et al., 2023) mengungkapkan bahwa komunikasi yang tidak efektif menjadi salah satu penyebab utama menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini diperparah oleh kondisi lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis, di mana karyawan membutuhkan informasi yang jelas dan transparan untuk menyelesaikan tugas mereka. Berdasarkan latar belakang di atas, Di RPA Jabal Nur Ciamis, tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan menjadi perhatian utama manajemen. Mengingat pentingnya kepemimpinan dan komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan ini.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara, pendekatan, atau perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengelola anggota tim atau organisasinya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan timnya, mengambil keputusan, dan menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Menurut (Geralt et al., 2020) mendefinisikan "Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan, sehingga berdampak baik kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan". Menurut Hasibuan (2013) dalam (Suindrawan et al., 2023), mendefinisikan "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Kusdianto et al., 2022) mendefinisikan "Gaya kepemimpinan adalah suatu

cara seorang manajer memengaruhi perilaku serta sikap bawahannya, yang mana gaya kepemimpinan ini memiliki tujuan dalam memimpin dan memberikan motivasi pada karyawan sedemikian rupa serta mampu memberikan hasil kerja yang tinggi". Dari berbagai pendapat, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mendukung bawahan agar mereka bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin memotivasi dan memengaruhi perilaku karyawan melalui komunikasi efektif, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan pemberian dorongan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis, mendukung aspirasi bawahan, dan menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Indikator Gaya Kepemimpinan menggunakan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosi.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan atau informasi antara individu atau kelompok dengan tujuan tertentu. Proses ini melibatkan berbagai elemen seperti pengirim, penerima, pesan, media, dan umpan balik, yang saling berinteraksi untuk menciptakan pemahaman. Komunikasi dapat berlangsung secara verbal (menggunakan kata-kata) maupun non-verbal (melalui gerakan tubuh, ekspresi wajah, atau isyarat). Berikut beberapa pendapat komunikasi menurut para ahli diantaranya Menurut (Sari et al., 2022) mendefinisikan "Komunikasi merupakan bentuk komunikasi dari suatu informasi yang akan disampaikan kepada penerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti".

Sedangkan Menurut (Sinambela 2016) mendefinisikan "Bahwa komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelolaan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang atau diantara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu yang mencakup berbagai aspek, seperti penggunaan simbol, bahasa, dan media yang memungkinkan pesan dapat diterima dan dipahami dengan baik". Menurut Nofrion (2016) dalam (Kusdianto et al., 2022) mendefinisikan "Komunikasi adalah transaksi, proses simbolik yang menuntut orang untuk mencoba mengubah sikap dan perilaku orang lain dengan membangun hubungan, bertukar informasi, memperkuat sikap dan perilaku orang lain untuk mengatur lingkungannya". Berdasarkan beberapa definisi yang telah ungkapkan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan menggunakan lambang atau simbol tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukannya agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku satu sama lain. Indikator komunikasi menggunakan yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Harsuko (2012) dalam (Jono et al., 2022) menyatakan "Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Selanjutnya, Rivai dan Basri dalam (Nurmatin et al., 2023) menyebutkan "Kinerja adalah tingkat keberhasilan seluruh karyawan selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan berbagai kemungkinan seperti standar pekerjaan, maupun tujuan atau target dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama".

Sedangkan menurut Bangun (2012 :231) dalam (Chofsoh, 2021) menyatakan "Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Menurut Robbins (2012: 5) dalam Tiyanti et al., (2021) menyatakan "Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama". Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, serta kinerja juga menjadi suatu tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu target atau tujuan yang diinginkan dimasa yang akan datang. Indikator Kinerja Karyawan menggunakan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi. Kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif dengan komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di RPA Jabal Nur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Pengumpulan data primer menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2013) dalam (Nugroho, 2018) mendefinisikan bahwa Metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Sugiyono (2013) dalam (Nugroho, 2018) mendefinisikan bahwa Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Survei merupakan proses pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner (Cooper dan Schindler dalam Septian, 2020). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi sasaran penulis yaitu seluruh karyawan RPA Jabal Nur yang berjumlah 54 orang. Menurut Sugiyono (2017) dalam (Fajri et al., 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012) dalam (Kamil & Sutrisna, 2024) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Sampel yang diambil secara keseluruhan maka dinamakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018: 85) dalam (Simanjuntak et al., 2021) bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang karyawan, maka penulis menggunakan sampel jenuh dengan mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan dari RPA Jabal Nur yaitu sebanyak 54 orang. Adapun indikator penilaian Kinerja Karyawan RPA Jabal Nur berdasarkan jabatan dan sesuai dari teori Robbins (2012:260) dalam (Azis et al., 2022), yaitu

- Kualitas : persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas : jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu : tingkat aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan.
- Efektivitas : tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian : tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2017), persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaya Kepemimpinan (Variabel Independen)
- X_2 = Komunikasi (Variabel Independen)

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas dari seluruh pernyataan variabel Gaya kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $>$ r table (0,226). Sehingga uji validitas seluruh variabel dapat dinyatakan valid. Kemudian hasil uji realibilitas dapat dilihat dari *Reliability Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha*. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yaitu 0,858, variabel Komunikasi (X_2) yaitu 0,812 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,850 dikatakan reliabel atau andal, karena hasil dari *Cronbach's Alpha*-nya $>$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.3888889
	Std. Deviation	3.41559642
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.092
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber : Output data SPSS versi 25, 2025)

Berdasarkan Tabel dapat diketahui hasil dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

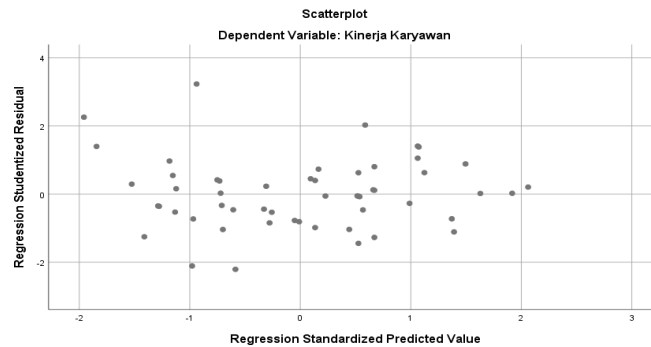
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	1.913	4.793		.399	.691		
Gaya Kepemimpinan	.492	.103	.467	4.789	.000	.854	1.171
Komunikasi	.458	.099	.453	4.639	.000	.854	1.171

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Output data SPSS versi 25, 2025)

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel uji multikolinieritas, mendapatkan hasil pada kolom VIF Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai (1,171 $<$ 10), dan Komunikasi menunjukkan nilai (1,171 $<$ 10) selain itu pada kolom *tolerance* gaya kepemimpinan (0,854 $>$ 0,100), Komunikasi (0,854 $>$ 0,100). Hasil ini membuktikan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari 0,100 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



(Sumber : Output data SPSS versi 25, 2025)

Berdasarkan hasil Gambar uji heteroskedastisitas tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka penelitian ini dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Autokolerasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.765 ^a	.585	.569	2.93231	.585	35.955	2	51	.000	1.575

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Output data SPSS versi 25, 2025)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 1,575 > -2, DW 1,575 < +2. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis, artinya tidak terjadi autokorelasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan RPA Jabal Nur Ciamis

Tabel 6 Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.913	4.793			.399	.691		
Gaya Kepemimpinan	.492	.103	.467		4.789	.000	.854	1.171
Komunikasi	.458	.099	.453		4.639	.000	.854	1.171

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Output data SPSS versi 25, 2025)

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi berganda penelitian sebagai berikut:

$$Y = 1,913 + 0,492 X_1 + 0,458 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain yaitu pertama, nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 1,913 yang menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Komunikasi (X_2) nilainya 0, dalam arti jika kedua variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 1,913. Kedua, nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,492 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) naik satu satuan sementara Komunikasi bersifat tetap, maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,492. Ketiga, nilai koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,458 artinya apabila variabel Komunikasi (X_2) naik satu satuan sementara Gaya Kepemimpinan bersifat tetap, maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,458.

Tabel 7 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.765 ^a	.585	.569	2.93231	.585	35.955	2	51	.000	1.575

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Output data SPSS versi 25, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, maka diperoleh R (korelasi) sebesar 0,765 artinya terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan RPA Jabal Nur Ciamis karena nilai R berada di antara 0,60 – 0,799. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah dikemukakan maka terdapat hubungan positif Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan RPA Jabal Nur Ciamis termasuk dalam kategori kuat. Hasil perhitungan nilai R^2 (koefisien determinasi) pada Tabel menunjukkan besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,569 atau 56,9%. Hal ini berarti 56,9% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi, sedangkan sisanya (100% - 56,9%) yaitu 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini misalnya Budaya Organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dll.

Tabel 8 Anova (Simultan) Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618.314	2	309.157	35.955	.000 ^b
	Residual	438.519	51	8.598		
	Total	1056.833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

(Sumber : Output data SPSS versi 25, 2025)

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $3,955 > 3,18$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RPA Jabal Nur Ciamis. Dengan demikian bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi dianggap penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada RPA Jabal Nur Ciamis, dan menyadari pentingnya Gaya Pemimpinan yang tepat, Komunikasi yang baik dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kusdianto et al., 2022) dan (Muharam et al., 2022) dengan hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan RPA Jabal Nur Ciamis

Tabel 9 Parsial (Uji T)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.913	4.793		.399	.691			
	Gaya Kepemimpinan	.492	.103	.467	4.789	.000	.640	.557	.432
	Komunikasi	.458	.099	.453	4.639	.000	.631	.545	.418

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Output data SPSS versi 25, 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada tabel diperoleh nilai sebesar $r = 0,557$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah 31,02% [$Kd = (0,557)^2 \times 100\%$]. Jadi besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,02%, sedangkan sisanya faktor lain.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Parmin, 2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Antar Nusa Jakarta dan penelitian yang dilakuka (Rahyono & Alansori, 2021) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi pada yayasan baitul jannah bandar lampung), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara Komunikasi dengan Kinerja karyawan pada Tabel diperoleh nilai sebesar $r = 0,545$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa komunikasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 29,70% [$Kd = (0,545)^2 \times 100\%$]. Jadi besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 29,70%, sedangkan sisanya faktor lain. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apriyani & Yuniarti, 2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang dan penelitian yang dilakuka (Karomah, 2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Nirwana Pekalongan, yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan RPA Jabal Nur Ciamis berada pada klasifikasi sangat baik. Komunikasi pada RPA Jabal Nur Ciamis berada pada klasifikasi sangat baik. Selanjutnya Kinerja karyawan RPA Jabal Nur Ciamis berada pada klasifikasi sangat baik.
2. Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RPA Jabal Nur Ciamis. Hal ini berarti semakin tepat Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi baik yang dimiliki perusahaan maka semakin akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RPA Jabal Nur Ciamis. Hal ini berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan maka Kinerja Karyawan pun akan semakin baik.
4. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RPA Jabal Nur Ciamis. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi yang ada dalam perusahaan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Berdasarkan skor terendah variabel Gaya Kepemimpinan dari ukuran item pernyataan pimpinan memberikan waktu untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan. Pimpinan RPA Jabal Nur Ciamis sebaiknya lebih ada waktu untuk dapat ikut serta pengambilan suatu keputusan sehingga akan menjadi dorongan untuk karyawan bekerja lebih baik.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Komunikasi dari item pernyataan komunikasi yang baik di tempat kerja membantu untuk tetap termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. RPA Jabal Nur Ciamis sebaiknya Pastikan semua karyawan merasa nyaman untuk berbicara dan menyampaikan ide atau permasalahan mereka sehingga dengan komunikasi yang transparan akan mengurangi kebingungan dan meningkatkan kolaborasi. Kemudian item pertanyaan saya mengambil tindakan yang tepat berdasarkan arahan yang disampaikan melalui komunikasi kerja. RPA Jabal Nur Ciamis harus

pastikan karyawan benar-benar memahami apa yang diarahkan perusahaan sehingga karyawan tidak ragu untuk meminta klarifikasi jika ada hal yang belum jelas agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan.

3. Berdasarkan skor terendah variabel kinerja karyawan dari item pernyataan saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. RPA Jabal Nur Ciamis untuk item pertama sebaiknya periksa apakah target yang diberikan terlalu tinggi atau tidak realistis sehingga target yang diberikan terukur, terjangkau, dan sesuai dengan kemampuan karyawan.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan melihat hasil publikasi penelitian ini semoga hasil penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan lebih dalam terhadap fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Y. E., Setyorini, E., & Budiandru, B. (2023). PENGARUH AUDIT OPERASIONAL DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA CV. KYNI SUKSES). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(6), 2253-2274.
- Agustinni, F. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia.
- Alimuddin, A., Juntak, J. N. S., Jusnita, R. A. E., Murniawaty, I., & Wono, H. Y. (2023). Teknologi dalam pendidikan: Membantu siswa beradaptasi dengan revolusi industri 4.0. *Journal on Education*, 5(4), 11777-11790.
- Andriyanti, Y., & Fitriani, I. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 86-105.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT leo agung raya, semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 211-224.
- Apriyani, S., & Yuniarti, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 489-500.
- Aqsa, M. A. (2018). Analisis Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Pertiwi Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 4(2), 221-226.
- Ardiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pramugraha di harris hotel & conventions kelapa gading. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2453-2462.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Jurnal Parameter*, 6(1), 38-49.
- Arifin, A., Bahri, S., & Effendi, S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KUALUH LEIDONG. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 60-69.
- Astami, A. D., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal E-Bis*, 6(1), 231-242.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model penilaiann kinerja karyawan dengan personal balanced scorecard:(studi kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177.
- Chofsoh, Y. E. (2021). MOTIVASI KINERJA SDM CV. JABALKAB MUTIARA PLASTIK KABUH KABUPATEN JOMBANG.
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., Pratiwi, M., Lubis, M. S., & Nasution, I. A. (2019). Pengaruh profitabilitas, leverage, total arus kas dan ukuran perusahaan terhadap financial distress pada perusahaan property dan real estate yang terdapat di bursa efek indonesia tahun 2014-2017. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 340-350.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.

- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 244-264.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(2).
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22-37.
- Jono, A., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Pada PD. Bakso Momo Jaya Tasikmalaya. *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 559-566.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us).
- Kamil, M. R., & Sutrisna, A. (2024). The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Employee Performance PT. Green Asia Food Indonesia Tasikmalaya City. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 3(1), 123-132.
- Karomah, S. A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(3), 188-193.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behaviour*. NewYork: McGraw Hill
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83-92.
- Lubis, A. S., & Andayani, N. R. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan (service quality) terhadap kepuasan pelanggan pt. sucofindo batam. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 232-243.
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211(6), 1240-1251.
- Mardiana, E., & Utiyati, S. (2020). Pengaruh Return on Assets, Return on Equity, Current Ratio Terhadap Harga Saham. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(4).
- Mega, F. M., Mulyati, D. J., & Mulyati, A. (2022, August). Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV Hartono Jaya Lamongan. In *Seminar Nasional Hasil Skripsi* (Vol. 1, No. 01, pp. 274-277).
- Muchith, A. (2017). *Hubungan komunikasi organisasi dan komitmen organisasi karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lumajang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Muharram, M., Fadrijyah, S., & Maulana, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 8-19.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86-97.
- Nadhiya, T., & Suyato, S. (2021). Pengaruh Prestasi Belajar Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Terhadap Kesadaran Tentang Hak Dan Kewajiban Warga Negara Di Sekolah Menengah Kejuruan. *AGORA*, 10(4), 412-421.
- Nasution, I. R., & Manurung, T. Y. R. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1).
- Nawarcono, W., Palupi, R., & Ekowati, D. (2023). Analisis Dampak Keberadaan Pasar Modern: Studi Kasus Pedagang Pasar Pawirotaman Yogyakarta. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 73-83.

- Nazaota, N. S. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Penelitian Pada Pegawai Tetap Non-Manager Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung.
- Nurmal, N., Masyadi, M., & Maddatuang, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kejaksaan Negeri kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 137-146.
- Nurmatin, F. L., Sutrisna, A., & Risana, D. (2023). Influence Of Compensation And Career Development On Employee Performance Tasco Minimart. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 77-88.
- Parmin, Y. (2024). ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANTAR NUSA JAKARTA. *Management Research and Business Journal*, 1(2), 14-33.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAAnD)*, 5(1), 82-98.
- Rahayu, I. D., Al Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rahyono, R., & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 3(1), 26-35.
- Ramadani, A. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Logistik Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Romadon, A. H. Z. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI (STUDI KASUS PADA PT. NOVA JAYA LOGAM SEJAHTERA)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 134-149.
- Sari, R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo* (Doctoral dissertation, UVIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Sari, W. P. (2018). Pengaruh Rasio keuangan terhadap harga saham pada perusahaan manufaktur Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 43-52.
- Septiani, R. (2020). Pengaruh E-Service Quality, Persepsi Harga, dan Promosi Penjualan terhadap Loyalitas Pelanggan melalui Kepuasan Pelanggan (Studi pada Pelanggan Jasa Transportasi Online Gojek di Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 98-108.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Snyder, T. D., & Dillow, S. A. (2012). Digest of Education Statistics, 2011. NCES 2012-001. *National Center for Education Statistics*.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.

- Suindrawan, A. A. N. G., Wirateja, A. A. B., Hidayat, R., & Redioka, A. A. N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Hotel Jimbarwana Jembrana Bali. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, 3(1), 75-86.
- SUMARDIANI, N., & APRILYA, M. A. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman (PUPRKIM) Provinsi Bali)* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sutanto, E. M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan XYZ*. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 55-65.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Talika, F. T. (2016). Manfaat Internet Sebagai Media Komunikasi Bagi Remaja Di Desa Air Mangga Kecamatan Laiwui Kabupaten Halmahera Selatan. *Acta Diurna Komunikasi*, 5(1).
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(1).
- Yolanda, L. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Manajemen Wilayah Oversight Consultant (Oc) Regional-3 Pekanbaru Riau. *JURNAL BISNIS MASTER*, 20-29.
- Yuki, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: practice and research*, 62(2), 81.