

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 SURAKARTA**  
**Muhamat Risal, Lukman Hakim**  
**Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surakarta. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru dan karyawan SMA Muhammadiyah 1 Surakarta. Sampel yang terkumpul dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 responden. Data yang digunakan adalah data primer di mana data diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah diberikan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 skala litert. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kebaharuan dari penelitian ini yaitu menggunakan objek sekolah dimana pada penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas variabel kepemimpinan dan komunikasi Sebagian besar menggunakan objek Perusahaan.

**Kata Kunci :** kepemimpinan, komunikasi, kinerja karyawan.

**Abstract**

This study aims to analyze the influence of leadership and communication on teacher performance at SMA Muhammadiyah 1 Surakarta. This research is included in the quantitative research. The population of this study were teachers and employees of SMA Muhammadiyah 1 Surakarta. The samples collected in this study were 50 respondents. The data used is primary data where the data is obtained from the answers of respondents through the questionnaire that has been given. The measurement scale used in this study is the 5 liter scale. The data analysis method in this study uses SPSS version 20. The results of this study indicate that (1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance. (2) Communication has a positive and significant effect on employee performance. The novelty of this research is to use a school object where in previous studies discussing leadership and communication variables, most used the company object

**Keywords:** digital marketing, product quality, purchase decision

## **1. PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini suatu organisasi atau instansi dituntut untuk menghadapi tekanan, tuntutan, serta persaingan. Sumber daya manusia merupakan kunci utama suatu organisasi tersebut dapat berkembang dan mencapai tujuan. Organisasi wajib untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusiannya karena organisasi yang baik yaitu organisasi yang bisa meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau kontribusi suatu karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi hal utama yang sangat penting bagi suatu perusahaan

atau organisasi karena kinerja karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal maka perusahaan harus menyediakan berbagai upaya yang mendukung kepuasan kerja karyawan seperti menyediakan fasilitas yang memadai, memberikan bonus dan intensif, lingkungan kerja yang nyaman.

Kepuasan kerja karyawan dapat menjadikan karyawan bekerja dengan baik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik juga tingkat kinerja karyawan, kepuasan kerja akan terjadi apabila dalam menjalankan tugasnya karyawan tersebut dapat terpenuhi semua harapannya. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang ditemui di lingkungan kerja

Jika karyawan tidak merasa puas maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya hal tersebut membuat kinerja karyawan menurun dan akan berdampak pada perusahaan tersebut akan mengalami penurunan sehingga perusahaan akan lebih sulit dalam bersaing dengan perusahaan lain. Beberapa upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan seperti kepemimpinan dan komunikasi.

Kepemimpinan adalah kekuatan, kemampuan, semangat yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang Pemimpin harus tegas dan berwibawa supaya bawahannya mau menuruti dan melaksanakan apa yang diperintahkan oleh atasan tersebut dengan baik dan sungguh-sungguh.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang berhasil mengarahkan dan menggerakkan seseorang dan kelompok untuk melaksanakan seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Griffin 2004). Pemimpin juga harus memperhatikan bawahannya seperti menerima aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin yang baik tidak hanya sebatas memberikan tugas atau pekerjaan ke bawahannya tetapi seorang pemimpin juga harus mengembangkan kualitas bawahannya hal tersebut bertujuan supaya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut berkualitas sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain.

Pemimpin yang kurang memperhatikan bawahan cenderung lebih bersikap otokratis, yaitu mengarahkan dan mengawasi pegawai secara ketat untuk menjamin bahwa tugas

dilaksanakan sesuai yang diinginkannya serta pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan para pegawai maka hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan para pegawai yang mempunyai keinginan untuk berkembang. Keadaan ini akan menimbulkan turunnya kinerja yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang sudah direncanakan sebelumnya.

Perusahaan harus memilih pemimpin yang telah siap dan matang dalam artian dalam kepemimpinannya tidak selalu mengacu pada teori tetapi harus melihat kondisi lapangan secara langsung, pemimpin harus langsung berinteraksi dengan lingkungannya dikarenakan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang yang diakibatkan perkembangan teknologi yang begitu pesat maka pemimpin diharapkan untuk dapat menganalisis perkembangan lingkungan tersebut.

Pemimpin juga harus bisa mengambil keputusan dengan baik. Dalam pengambilan keputusan pemimpin harus melihat kondisi lapangan yang sedang terjadi, jika pemimpin merasa ragu akan keputusannya maka pemimpin harus mendengarkan saran bawahannya hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja bawahannya.

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi Komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespons dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Menurut Mangkunegara, (2000) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi sangat penting di dalam kehidupan manusia tak terkecuali di dalam suatu perusahaan atau organisasi tanpa komunikasi karyawan tidak tahu apa yang akan dikerjakan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Komunikasi yang efektif sangatlah penting karena proses pertukaran informasi dapat berjalan dengan tepat sehingga kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat maksimal.

Komunikasi harus dijalankan dengan baik supaya informasi yang disampaikan tepat tanpa dikurangi dan ditambahi apa pun sehingga proses komunikasi bisa berjalan secara efektif. Jika komunikasi tidak dijalankan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi atau perusahaan bahkan bisa menimbulkan salah paham dan konflik. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan komunikasi tidak hanya dilakukan antara atasan dengan bawahan, tetapi juga antar karyawan. Jika komunikasi tersebut dijalankan

dengan baik maka kinerja karyawan menjadi lebih maksimal dan perusahaan dapat terus berkembang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya sebagian besar menggunakan perusahaan sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian ini menggunakan sekolah sebagai objek penelitian. Penelitian ini memilih SMA Muhammadiyah 1 Surakarta sebagai objek penelitian karena SMA Muhammadiyah 1 Surakarta merupakan salah satu sekolah swasta favorit di Kota Surakarta oleh karena itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang unggul untuk dapat mempertahankan sekolah tersebut supaya tetap diminati masyarakat oleh karena itu kepemimpinan dan komunikasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Surakarta.

## 2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018 ; 13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* yang dilakukan pada guru Sma Muhammadiyah 1 Surakarta. Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dalam bentuk kuesioner yang harus dibagikan dan diisi oleh responden. Pengumpulan data diperoleh dari pengumpulan kuesioner yang dibagikan kepada responden guru Sma Muhammadiyah 1 Surakarta dari variabel kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan SPSS atau *Statistical Program For Social Science*. SPSS adalah program aplikasi yang digunakan untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer (Jonathan Sarwono : 2006).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Normalitas

Tabel 1 . Hasil Uji Normalitas

	Nilai Smirnov	Kolmogorov-	Keterangan
Asymp.Sig. tailed)	(2- 0,588		Normal

Sumber : Analisis Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan dari Uji Kolmogorov- Smirnov menunjukkan nilai signifikan dengan nilai Kolmogorov- Smirnov 0,558 yaitu lebih besar daripada 0,05 yang berarti hasil ini membuktikan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran data yang normal.

### 3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Penelitian ini dilihat berdasarkan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berikut ini hasil dari Uji Multikolinearitas pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Svariabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Independen</b>			
Kepemimpinan	0,429	2,329	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komunikasi	0,429	2,329	Tidak Terjadi Multikolinearitas

uSumber : Data Analisis Ptimer, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen. Hal ini dikarenakan nilai VIF dari semua variabel independen kurang dari 10 dan nilai Tolerance diatas 0,10.

### 3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dari Uji Heterokedastisitas telah dilakukan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	0,645	Homoskedastisitas
Komunikasi	0,452	Homoskedastisitas

Sumber : Data Analisis Primer,2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari uji heterokedastisitas dengan uji glejser seluruh variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai  $> 0,05$  yang artinya bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mempunyai gejala heteroskedastisitas.

### 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error
Konstanta	6,772	3,570
Kepemimpinan	0,397	0,156
Komunikasi	0,458	0,142

Sumber : Data Analisis Primer,2022

### 3.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan sebagai cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang berwujud presentase. Besaran  $R^2$  merupakan besaran yang bisa digunakan untuk mengukur kesesuaian garis regresi. Nilai dari  $R^2$  berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati nilai satu maka bisa dikatakan bahwa model tersebut semakin baik. Berikut ini adalah hasil dari Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) :

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,593 atau 59,3% sehingga variabel independen dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan komunikasi dapat menjelaskan variasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

sebesar 59,3% dan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

### 3.6 Uji F

Uji signifikan simultan merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui model variabel independen yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). hasil uji F dilihat dari tabel ANOVA dalam kolom sig (significance). Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05), jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji F

<b>F Hitung</b>	<b>F Tabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>	
34,231	2,70	0,000	Mempunyai	Pengaruh
			Bermakna	

Sumber : Olahan Data Primer,2022

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, perhitungan yang diperoleh nilai F hitung yaitu sebesar 34,231 dan angka tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar  $34,231 > 2,70$  serta dengan nilai *significant* (sig) 0,000 yang berarti  $0,000 < 0,05$ . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen.

### 3.7 Uji t

Tabel 6. Hasil Analisis Uji t

<b>Variabel</b>	<b>t Hitung</b>	<b>t Tabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	2,547	1,984	0,014	Berpengaruh
Komunikasi	3,234	1,984	0,002	Berpengaruh

Sumber : Data Analisis primer,2022

Penjelasan dari uji t dari setiap variabel independen adalah sebagai berikut :

Dari tabel diatas nilai t dari kepemimpinan adalah 2,547 yang artinya  $2,547 > 1,984$  dan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ . Jadi secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas nilai t dari komunikasi adalah 3,234 yang artinya  $3,234 < 1,984$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Jadi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3.7 Pembahasan**

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan  $(X1) = \text{nilai sig } 0,014 < 0,05$  dan t hitung  $2,547 > t \text{ tabel } 1,984$ ,  $H_0$  ditolak menunjukkan secara parsial bahwa variabel kepemimpinan  $(X1)$  berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan  $(Y)$ . Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surakarta diterima. Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Rahman dan Prasetya (2018).

Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta di lapangan bahwa para guru dan karyawan sangat puas dengan semua keputusan yang diambil oleh kepala sekolah sehingga para karyawan dan guru di SMA Muhammadiyah 1 merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaannya. Selain itu kepala sekolah SMA 1 Muhammadiyah Surakarta juga tegas dalam memberikan sanksi bagi setiap siswa maupun guru yang melanggar peraturan.

Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya Rahman dan Prasetya (2018) Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Putri (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,24, sedangkan hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,279. Syukur dkk (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan Hasil dari kondisi komunikasi  $(X2)$  memiliki nilai sig  $0,002 < 0,05$ , dan t hitung  $3,234 > t \text{ tabel } 1,984$ ,  $H_0$  ditolak menunjukkan secara parsial bahwa variabel komunikasi  $(X2)$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  $(Y)$ . Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surakarta diterima. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan dan nilai seseorang kepada orang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang didapatkan peneliti di lapangan dimana kepala sekolah selalu mengajak para karyawan dan guru untuk berdiskusi ketika ada permasalahan yang meyangkut sekolah tersebut. Komunikasi inilah yang membuat para karyawan merasa dihargai sehingga akan membuat para karyawan merasa nyaman dan mempunyai semangat yang tinggi untuk bekerja.

Menurut Rahman dan Prasetya (2018) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dengan adanya proses pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain maka dapat menyatukan satu orang dengan orang lain sehingga mempermudah untuk mencapai tujuan.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kalogiannidis (2020) Kepemimpinan dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sugiono dan Tobing (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hee dkk (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi secara langsung berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan  $(X1) = \text{nilai sig } 0,014 < 0.05$  dan  $t \text{ hitung } 2,547 > t \text{ tabel } 1,984$ ,  $H_0$  ditolak menunjukkan secara parsial bahwa variabel kepemimpinan ( $X1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surakarta diterima.

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan Hasil dari kondisi komunikasi ( $X2$ ) memiliki nilai  $\text{sig } 0,002 < 0.05$ , dan  $t \text{ hitung } 3,234 > t \text{ tabel } 1,984$ ,  $H_0$  ditolak menunjukkan secara parsial bahwa variabel komunikasi ( $X2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surakarta diterima.

##### **4.2 Saran**

Untuk menghasilkan kepemimpinan yang unggul, hendaknya Pimpinan SMA Muhammadiyah 1 Surakarta harus lebih terbuka terhadap masukan dan ide dari staf,

memberikan pelatihan dan dukungan yang tepat untuk pengembangan profesional mereka, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Surakarta,, disarankan untuk meningkatkan komunikasi dengan cara menyelenggarakan pertemuan rutin antara pimpinan, guru, dan karyawan untuk berbagi informasi, masukan, dan ide. Selain itu, penting untuk menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan dapat diakses oleh semua pihak, sehingga masalah dan tantangan dapat segera diidentifikasi dan diatasi.

Pada penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel lain selain variabel kepemimpinan dan komunikasi yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Internasional Riset Ilmiah dan Teknologi*, 7(7), 19–29.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*, 8(2), 89–98.
- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., Husin, M., & Ping, L. L. (2019). Menggali Dampak Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Teknologi dan Rekayasa Terbaru*, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.c1213.1083s219>
- Kalogiannidis, S. (2020). Dampak Komunikasi Bisnis yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen Eropa*, 5(6), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.631>
- Karakiliç, N. Y. (2019). Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Tren Baru dalam Studi Manajemen*, 2018, 99–114. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>

- Putri, R. A. (2018). Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepuasan Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 108–116. <https://doi.org/10.17977/um003v4i32018p108>
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.
- Angreni, (2019). No Analisis struktural kovarian indeks terkait kesehatan pada lansia di rumah, dengan fokus pada persepsi kesehatan subjektif. *Judul Polimer Karbohidrat*, 6(1), 5–10.
- Griffin, 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti
- Arni Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Simamora Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.

Creswell, John W. 2016. Research Design : Pendekatan metode kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.