

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN KARAWANG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND COMMUNICATION ON THE
PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS IN THE TRANSPORTATION
SERVICE OF KARAWANG DISTRICT***

Dadan Hermansyah¹, Sonny Hersona GW², Nunung Nurhasanah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,3,2}

2110632020008@student.unsika.ac.id¹, sonny.hersona@fe.unsika.ac.id²,

nunungnurhasanah@fe.unsika.ac.id³

ABSTRACT

Employee performance, especially in government agencies, is one of the most important things to achieve the vision, mission and goals, so various efforts must be made for an institution such as the Karawang Regency Transportation Service in an effort to improve it. This study aims to analyze the influence of leadership and communication on employee performance. This research was conducted at the Karawang District Transportation Office using a sample of 150 employees. Data was collected by conducting interviews and distributing questionnaires. Furthermore, the data that has been collected is analyzed using path analysis. The results of this study indicate that leadership and communication have a moderate and positive relationship. Partially, the influence of leadership on employee performance is 26.2% and the effect of communication on the performance of employees of the Karawang Regency Transportation Service is 23.3%. And simultaneously shows that leadership and communication on the performance of employees of the Karawang Regency Transportation Office are 49.5% and the remaining 50.5% are influenced by other factors not examined. Leadership provides the greatest contribution to the performance of employees of the Karawang District Transportation Office.

Keywords: *leadership, communication, performance*

ABSTRAK

Kinerja pegawai terutama pada instansi pemerintahan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai visi, misi dan tujuan maka berbagai upaya harus dilakukan bagi sebuah instansi seperti Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dalam upaya meningkatkannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dengan menggunakan sampel sebanyak 150 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan melakukan interview dan penyebaran kuesioner. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dengan komunikasi memiliki tingkat hubungan yang sedang dan positif. Secara parsial, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 26,2% dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang sebesar 23,3%. Dan secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang sebesar 49,5% dan sisanya sebesar 50,5% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Kepemimpinan memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, kinerja

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

ASN dituntut untuk memberikan kinerja yang baik pada organisasi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memenuhi hak pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan pencapaian kerja kualitatif dan kuantitatif yang diharapkan dari seorang pegawai (Rahman *et al.*, 2015). Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja begitu juga pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang adalah kantor dinas yang bergerak dibidang pelayanan, perizinan, pelaksanaan urusan darat, dan pengawasan rambu lalu lintas di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Karawang. Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam Bidang

Perhubungan. Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang didukung oleh pegawai dengan jumlah total 239 yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 92 orang dan Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 147 orang. Adapun sasaran strategis dari Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang yaitu untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan urusan Perhubungan. Namun pada kenyatannya bahwa tingkat pencapaian sasaran melebihi target dengan kategori B bertolak belakang dengan target PAD Dinas Perhubungan. Sebagai tambahan data tentang kurang optimalnya kinerja pada Dinas Perhubungan, penulis telah melakukan pra survey pada 30 orang pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Berikut hasilnya.

Tabel 1 Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang

No	Dimensi	Frekuensi					Toal F	Σ Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Kuantitas	2	5	7	11	5	30	78	2,6
2	Kualitas	2	6	2	12	8	30	72	2,4
3	Tanggungjawab	0	6	16	8	0	30	88	2,9
4	Kerjasama	2	6	4	16	2	30	80	2,7
5	Inisiatif	8	14	4	2	2	30	114	3,8
							Nilai Rata-rata	2,9	

Sumber: Hasil Pra Survey, Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, bahwa kinerja pegawai secara keseluruhan yaitu memperoleh skor rata – rata 2,9 dan dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang belum optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kuantitas, kualitas, tanggungjawab dan kerja sama dari pegawai. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai. Menurut Rivai dkk dalam (Oktoria, Indah, 2021), bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor komunikasi, motivasi, pengawasan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan komunikasi.

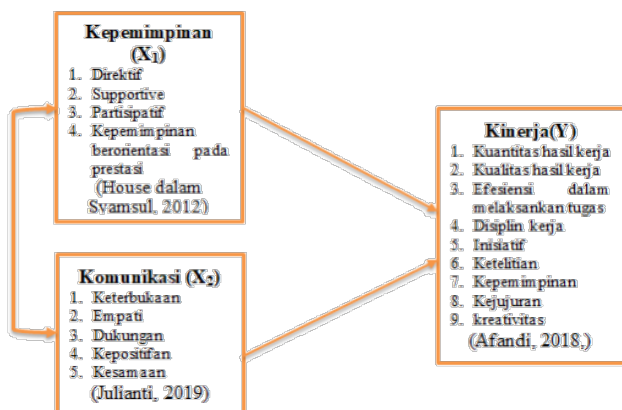
Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan instansi sebab tanpa kepemimpinan yang bagus akan

susah dalam mencapai tujuan instansi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan tentang bagaimana cara mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2018). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dipeoleh hasil bahwa pemimpin saat ini kurang begitu memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga bawahan bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang seharusnya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan harus dituntut untuk selalu memberikan semangat pada bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan terus bisa menghasilkan kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Roring, 2017; Pambudi, 2017; Harijanti, 2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khiki, 2015; Anuraga *et al.*, 2017; Saputri & Andayani, 2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor berikutnya adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif adalah syarat utama terbinanya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perilaku instansi setingkat Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Robert Bacal dalam (Prayogi & Siregar, 2019) bahwa pentingnya komunikasi sebagai proses berkelanjutan yang apabila dijalankan oleh suatu organisasi dapat membawa keuntungan finansial. Ia juga mengungkapkan bahwa suatu organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dengan melakukan proses komunikasi yang berkelanjutan dan

dilakukan secara kemitraan antara bawahan dan atasan langsung. Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Rialmi & Morsen, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Serta didukung oleh (Listyani, 2016; Satriowati *et al.*, 2016; Julita & Arianty, 2018; Prayogi *et al.*, 2019) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang perlu adanya penelitian dimana Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dalam menjalankan fungsinya selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat, sehingga untuk memenuhi tujuan tersebut diperlukan kinerja pegawai yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui sejauh mana tingkatan kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, perlu adanya penelitian dalam mengkaji pengaruhnya tersebut. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Deskhariza, 2013; Rupini *et al.*, 2018; Hirmansyah & Natanael, 2020) telah membuktikan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian sebagai pembuktian temuan tersebut dengan objek yang berbeda dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang”**. Dengan demikian, paradigma penelitian tentang hal tersebut yaitu:



Gambar 1 Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan jenis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap hubungan dan pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dan hasilnya akan dirangkum dalam kesimpulan dengan alat analisis jalur, sebagai pembuktian hipotesis dan pembahasan untuk menjawab rumusan masalah. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang dengan jumlah 239 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 150 orang. Dalam penelitian ini, peneliti memilih teknik pengambilan sampel acak atau *random sampling/probability sampling*. Dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*, wawancara, observasi dan studi pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Besaran Korelasi Antar Variabel Bebas

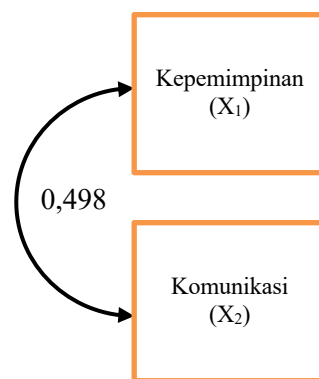
Berdasarkan hasil analisis, diperoleh besaran korelasi kedua variabel tersebut yaitu:

Tabel 2 Besaran Korelasi Variabel Bebas

		Komunikasi
Pearson Correlation	Kepemimpinan	.498
	Komunikasi	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepemimpinan	.000
	Komunikasi	.
N	Kepemimpinan	150
	Komunikasi	150

Sumber: Data Diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa besaran korelasi kepemimpinan dengan komunikasi yaitu 0,498 dengan tingkat hubungan yang sedang karena berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan rendah (Sugiyono, 2019). Berikut gambaran korelasi tersebut.



Gambar 2. Besaran Korelasi Variabel Kepemimpinan Dengan Komunikasi

Koefesien Jalur dan Persamaan Analisis Jalur

Adapun besaran koefesien jalur

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.368	5.213		.071	.944
	Kepemimpinan	.691	.110	.424	6.273	.000
	Komunikasi	.759	.132	.389	5.764	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah 2023

Tabel diatas memperlihatkan hasil analisis data pada nilai koefesien jalur masing-masing variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan tabel diatas tersebut, bahwa nilai koefesien jalur kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai sebesar 0,424 dan komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,389.

Pengaruh Parsial dan Simultan Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil di atas, maka besaran pengaruh parsial dan simultan sebagai berikut:

Tabel 4 Besaran Pengaruh Parsial dan Simultan Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Var.	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Sub Total Pengaruh
X ₁	0,424	0,180	----- 0,082	0,262
X ₂	0,389	0,151	0,082 -----	0,233
			Total Pengaruh	0,495

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh bahwa total pengaruh variabel kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang sebesar 0,495 atau 49,5%, sedangkan sisanya 50,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti (ϵ). Sementara besaran pengaruh parsial kedua variabel bebas terhadap terikat yaitu:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 26,2% terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
2. Komunikasi memiliki pengaruh sebesar 23,3% terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.

Berdasarkan hasil tersebut, kepemimpinan memiliki kontribusi lebih tinggi dari komunikasi.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh didapat besaran koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dengan komunikasi yaitu sebesar 0,498. Dengan demikian korelasi kepemimpinan dengan komunikasi memiliki tingkat hubungan sedang dan nilainya positif dikarenakan berada di interval koefisien nilai 0,40 sampai 0,599

(Sugiyono, 2019). Artinya bahwa kedua faktor tersebut yaitu kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama dapat menentukan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh (Syarif, Abdullah 2014; Sriharmiati, 2017) bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan komunikasi.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 26,2% terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,273 > 1,976$). Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompk dan manajerial juga. Hasil yang relevan dengan penelitian ini yaitu dilakukan oleh (Roring, 2017; Pambudi, 2017; Harijanti, 2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khiki, 2015; Anuraga *et al.*, 2017; Saputri & Andayani, 2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh sebesar 23,3% terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan

Kabupaten Karawang, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,764 > 1,976$). Hasil ini menunjukkan bahwa faktor komunikasi memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja. Hasil ini sesuai dengan pendapat Robert Bacal dalam (Prayogi & Siregar, 2019) bahwa pentingnya komunikasi sebagai proses berkelanjutan yang apabila dijalankan oleh suatu organisasi dapat membawa keuntungan finansial. Hasil yang relevan dengan penelitian ini yaitu dilakukan oleh (Rialmi & Morsen, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Serta didukung oleh (Listyani, 2016; Satriowati *et al.*, 2016; Julita & Arianty, 2018; Prayogi *et al.*, 2019) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

4. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, diperoleh nilai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang sebesar 0,495 atau 49,5%, sedangkan sisanya 50,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti (ϵ). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, karena memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($72,248 > 2,43$). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Deskhariza, 2013; Rupini *et al.*, 2018; Hirmansyah & Natanael, 2020) bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang tentang

kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Korelasi antara kepemimpinan dengan komunikasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang memiliki tingkat hubungan yang sedang dan positif.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang sebesar 26,2%. Dan kepemimpinan memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang.
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang sebesar 23,3% atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang setelah kepemimpinan.
4. Pengaruh simultan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang sebesar 49,5% dan sisanya sebesar 50,5% pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang, adapun saran-saran yang penulis berikan adalah:

1. Sebagai upaya dalam melakukan pola komunikasi dengan bawahan, maka pimpinan dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau tugas diharapkan lebih sering melakukan pembasahan atau berinteraksi dengan bawahan.
2. Agar kepemimpinan dapat berjalan lebih efektif hendaknya pimpinan bisa mengarahkan pegawai untuk bekerja sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan dalam memberikan pengarahan kerja.
3. Sebagai upaya dalam melakukan perbaikan dan peningkatan pola komunikasi yang baik dan terarah

diantara atasan dengan bawahan hendaknya dengan menggunakan kalimat yang baik dan mudah diterima.

4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kinerja pegawai dengan menambahkan faktor-faktor selain komunikasi dan kepemimpinan serta disarankan agar menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para pegawai, kepala seksi, kepala bidang dan kepala dinas, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 3291. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i09.p05>.
- Deskhariza, Deskhariza (2013) *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat*. Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hirmansah, A., & Natanael, Y. A. (2020). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tenggara*. 1(1), 94–100.
- Harijanti, P., Melinda, T., & Krisprimandoyo, D. A. (2021). The Effect of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on the Performance of Employees of PT X. *KnE Social Sciences*, 8(February), 228–234. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i5.8849>.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195205).
- Khiki, U. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai di dinas pertambangan dan energi kabupaten kutai timur. *Pemerintahan Integratif*, 3(1), 31–45. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2015/02/Ejournal_khiki_utari_02-17-15-02-26-26\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2015/02/Ejournal_khiki_utari_02-17-15-02-26-26).pdf).
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 5664.
- Indah, A. O., & Valeriani, D. (2021). Capaian Kinerja Berdasarkan Realisasi Keuangan Dan Realisasi Fisik Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Kepulauan Bangka Belitung .pdf. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v3i2.170>.
- Pambudi, T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Kota Dumai. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 779–793.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *In Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*

- (pp. 423–426).
<https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Rahman, M. M., Hamid, M. K., & Khan, M. A. M. (2015). Determinants of Bank Profitability: Empirical Evidence from Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 10(8), 135– 150. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n8p135>.
- Rupini et al. (2018). Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi, Vol. 5 No. 2 September 2018 1. *Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng*, 5(2), 1–15.
- Roring, F. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 4(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>.
- Rialmi, Z & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3 No. 2 (2020). E-ISSN: 2598-9502; p-ISSN: 2581-2769.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarif, A. (2014). Peranan Komunikasi Dalam Kepemimpinan. *Jurnal Al-Ishlah*. Vol.6.