



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA**

(Studi Kasus Kantor Telkom Cabang Pendem, Karangploso Kab Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

OLEH :

SITI MEGAWATI DAHLAN

NPM 21701081489



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022



ABSTRAK

PT Telekom Indonesia (persero) Tbk sebagai Badan usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa layanan Telekomunikasi yang mempunyai fungsi dan tujuan utama meningkatkan akses komunikasi yang memadai bagi masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom (cabang Pendem, Karang plos). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom cabang pendem Karangplos. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert dengan menggunakan metode analisis linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Data uji yang digunakan adalah uji hipotesis Simultan (f) dan parsial (t). hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4) disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk as a State-Owned Enterprise (BUMN) which is engaged in telecommunications services which has the main function and goal of increasing access to adequate communication for the community. This study aims to determine the effect of Leadership Style, Communication and work discipline on the performance of PT Telkom employees (Pendem branch, Karang plos). The population in this study were employees of PT. Telkom Pendem Karangplos branch. The sample used in this study were 42 employees. This study uses a quantitative approach method. The data of this study used a questionnaire with a Likert scale using the multiple linear analysis method with the help of SPSS software. The test data used are Simultaneous (f) and partial (t) hypothesis testing. The results show that 1) leadership style, communication, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance 2) leadership style partially has a significant effect on employee performance 3) communication partially has a significant effect on employee performance 4) work discipline partially has a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Communication, Work Discipline and Employee Performance

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menciptakan struktur baru, yaitu struktur global. Struktur tersebut akan mengakibatkan semua bangsa di dunia termasuk Indonesia, mau tidak mau akan terlibat dalam suatu tatanan global yang seragam, pola hubungan dan pergaulan yang seragam khususnya dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Aspek Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang semakin pesat terutama teknologi komunikasi dan transportasi, menyebabkan isu-isu global tersebut menjadi semakin cepat menyebar dan menyerpa pada berbagai tatanan, baik tatanan politik, ekonomi, sosial budaya maupun pertahanan keamanan. Dengan kata lain globalisasi yang ditunjang dengan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadikan dunia menjadi transparan tanpa mengenal batas-batas negara. Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, masyarakat dunia khususnya masyarakat Indonesia terus berubah sejalan dengan perkembangan teknologi, dari masyarakat pertanian ke masyarakat industri dan berlanjut ke masyarakat pasca industri yang serba teknologis. Pencapaian tujuan dalam bidang politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan cenderung akan semakin ditentukan oleh penguasaan teknologi dan informasi, walaupun kualitas sumber daya manusia (SDM) masih tetap yang utama.

Perusahaan memerlukan *good management* artinya harus mengembangkan SDM sebagai *good manager* dan organisasi yang baik. Berbicara soal organisasi, maka ada pihak yang memerintah yang disebut pimpinan yang diperintah/bawahan.

Dengan demikian guna meningkatkan profitabilitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan atau pekerjaan dari semua jabatannya yang ada dibawah tanggung jawabnya. Dalam suatu organisasi yaitu perusahaan seorang pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, diantaranya gaya kepemimpinan otokrasi, demokratis dan lain sebagainya.

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin bawahannya. Menurut (Miftah Thoha, 2015: 49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada orang tersebut mempengaruhi orang lain.” Gaya kepemimpinan di Telkom sangat baik karena ada beberapa artikel yang mengatakan ketika ada problem yang terjadi di kantor pemimpin tersebut langsung merespon dengan baik apa yang terjadi disana dan diselesaikan dengan cepat agar tidak ada kesalahpahaman yang berlarut-larut.

Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016).

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor *miss communication* ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Selain komunikasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja.

Selain dalam kehidupan bermasyarakat, komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Sebagaimana dengan yang pernah penulis alami karyawan Telkom sangat pandai dalam berkomunikasi dengan lawan bicaranya sehingga kita sebagai pengunjung pun merasa nyaman

Dsiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih, dkk. (2016) yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi rasa tanggung jawab yang ada di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin tinggi pula kinerja dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor di antaranya adalah kemampuan, motivasi, faktor pengetahuan, lingkungan kerja, posisi strategis, proses kemanusiaan, struktur, faktor kepribadian, faktor kepuasan, gaya kepemimpinan, faktor tim kerja, dan faktor teknologi dan fasilitas.

Penelitian Wahyunardi dan Nurjaman (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian lain Putriana (2015), Kusworo et.al (2015), Shahzad (2013) dan Hakim (2015) dimana mereka menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan perusahaan.

PT.Telekomunikasi Indonesia (PT.TELKOM) merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang penyedia jasa layanan telekomunikasi yang mana menerapkan teknologi digital pada perangkat *system*

telekomunikasi yang dimilikinya. Seiring dengan kemajuan jaman, kebutuhan akan informasi juga semakin bertambah begitu juga kebutuhan akan jaringan *hackbone* untuk dapat mendukung kebutuhan *service* telekomunikasi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Lim and Daft (2017, 5) menyatakan bahwa “*Leadership is an influence relationship among leader and followers who intend real changes and outcomes that reflect their shared purposes.*”

Informasi merupakan bagian penting dari kegiatan komunikasi karena informasi merupakan pesan yang disampaikan dari komunikator kepada komunikan, seperti pada kehidupan keluarga, pendidikan, pekerjaan, masyarakat dan lain sebagainya, manusia harus saling bertukar informasi agar kebutuhan satu sama yang lain terpenuhi. Setelah informasi didapatkan kemudian seseorang akan mengetahui apa yang akan dilakukan melalui proses pemahaman.

Awalnya informasi disampaikan secara langsung atau tatap muka, namun seiring dengan berkembangnya zaman, berkembang pula cara penyampaian dan penerimaan informasi salah satunya dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

Faktor perubahan tersebut juga disebabkan oleh kebutuhan manusia yang semakin berkembang. Misalkan untuk memperoleh berita, seseorang harus mencari melalui internet karena hampir seluruh media saat ini menyebarkan berita secara online. Selain menerima berita mengenai fenomena yang sedang terjadi, seseorang juga dapat menerima informasi mengenai jadwal pemadaman arus listrik misalkan, sehingga kemudian mengetahui bagaimana menyikapi masalah tersebut.

Teknologi informasi dan komunikasi cenderung memungkinkan terjadi perubahan dalam berbagai pola hubungan antar manusia yang pada dasarnya adalah interaksi antar pribadi. Sehingga pertemuan tatap muka dapat dilakukan dalam jarak yang sangat jauh. Perubahan tersebut kemudian menghasilkan peningkatan efisiensi pelaksanaan kegiatan manusia. Perubahan dalam penggunaan teknologi tersebut juga mempengaruhi perubahan pada aktifitas lingkungan perusahaan, karena memberikan kemudahan untuk menghasilkan informasi-informasi, pertukaran pesan diantara para pegawai, serta peningkatan kinerja.

Menurut Bhat (dalam Pace dan Faules, 2015 : 229), teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, memproses, menyimpan serta berbagi informasi dan pengetahuan. Seperti halnya kemunculan jaringan dalam organisasi atau perusahaan dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi telah mempermudah individu di dalamnya untuk menggabungkan serta membagi pengetahuan, informasi, komunikasi, kerja sama dan dukungan melalui teknologi baru media computer, pegawai dapat berhubungan dengan siapapun dan dimanapun dalam organisasinya. Sudah bukan masalah lagi apakah mereka yang berada di dalam kantor atau mereka yang di pisahkan oleh jarak dan waktu. Karena pesan-pesan komunikasi bermedia komputer dapat menanggulangi hambatan-hambatan dengan mudah, batasan-batasan serta kendala-kendala yang menjadi bagian dari komunikasi antarpegawai dalam suatu organisasi (Pace dan Faules, 2015 : 229).

Jumaili (dalam Wahyuni, 2018 : 37) berpendapat bahwa informasi diterapkan di sebuah perusahaan dengan harapan sumber daya manusia yang merupakan pemakai *system* tersebut dapat menghasilkan *output* yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat. Teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan atau aktifitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja pegawai di hampir semua elemen di perusahaan, seperti pemasaran, personalia, bahkan manajemen puncak.

Berdasarkan data CNN Indonesia (<https://www.cnnindonesia.com>) Telkom mengakui bahwa persaingan semakin ketat dan mengatakan jika seluruh perusahaan digital seperti PT. Telkom di era kompetisi hiper saat ini hanya akan besar jika mampu menjagakarya, prestasi, dan inovasi karyawan. Prestasi kerja yang tinggi sangat di butuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan yang bisa bersaing dengan perusahaan lain adalah perusahaan yang bisa mengikuti kemajuan zaman. Hal ini tidak lepas dari bagaimana tingkat disiplin dalam perusahaan tersebut. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan.

Berdasarkan yang melatar belakangi, peneliti ingin mengetahui sejauh mana perusahaan Telekomunikasi di Indonesia pada era globalisasi saat ini menyadari seberapa pentingnya tanggung jawab sosial masyarakat baik karyawan dan

manajemen perusahaannya. Oleh sebab itu, peneliti akan melakukan penelitian tentang “ PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) berpengaruh terhadap Simultan
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Cabang Pendem, kec Karangploso kab Malang
3. Apakah Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Cabang Pendem, kec Karangploso, kab Malang
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Cabang Pendem, kec Karangploso kab Malang

1.3 Tujuan Penelitian

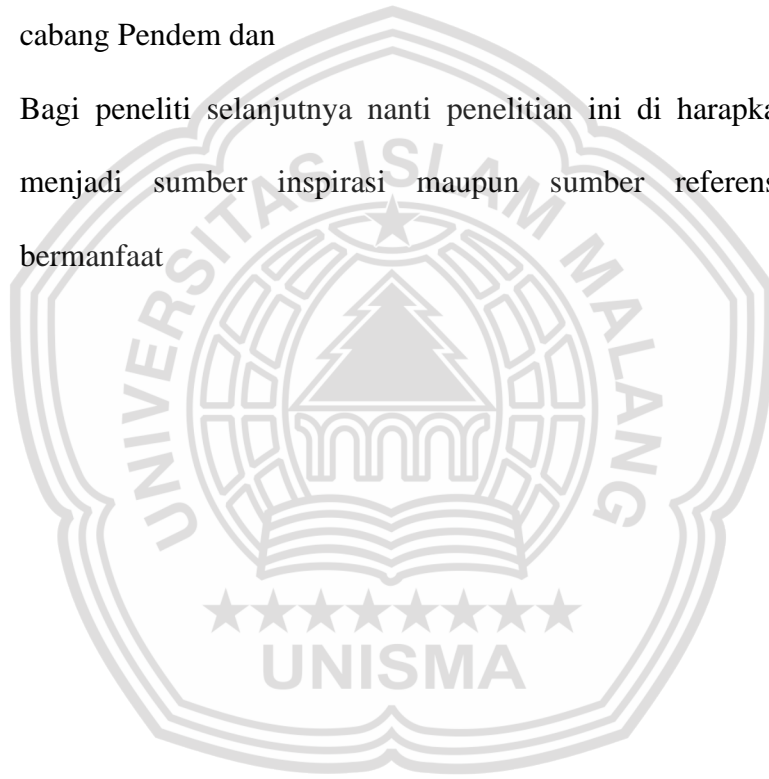
Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka peneliti dapat menentukan sebuah tujuan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Cabang Pendem, kec Karangploso, kab Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Cabang Pendem, kec Karangploso, kab Malang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Cabang Pendem, kec Karangploso, kab Malang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Cabang Pendem, kec Karangploso, kab Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari uraian diatas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Melalui penelitian ini pimpinan PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) cabang Malang dapat mempertahankan dan meningkatkan level kepemimpinannya di depan karyawan.
2. Melalui penelitian ini di harapkan mampu menjadi bahan evaluasi guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja para karyawan khususnya di karyawan PT. Telekomunikasi (Telkom) cabang Pendem dan
3. Bagi peneliti selanjutnya nanti penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber inspirasi maupun sumber referensi yang bermanfaat





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia.
3. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya ditunjukan kepada karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia.

2. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi minat beli konsumen yang perlu diteliti.

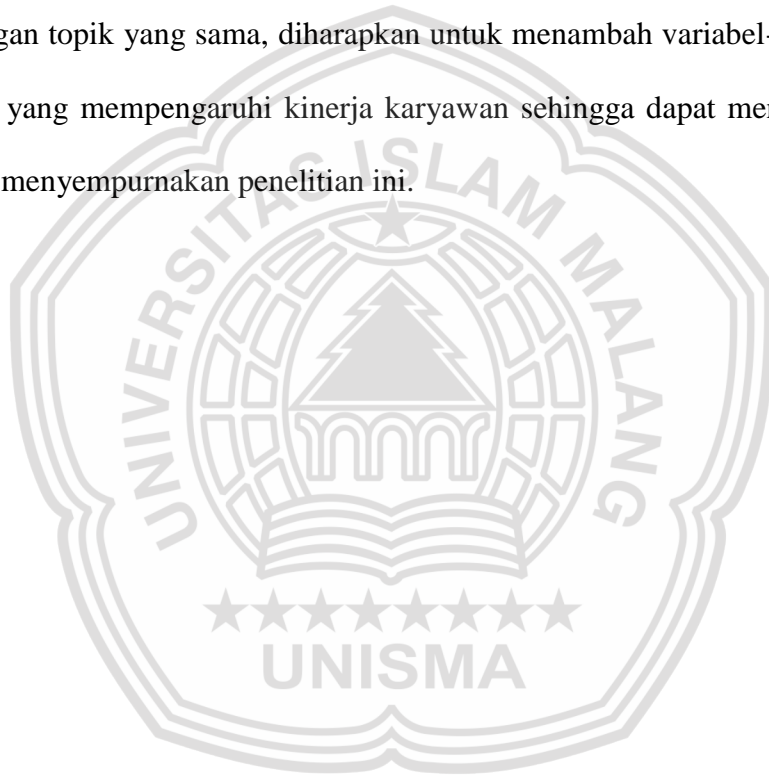
5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dengan indikator kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan partisipatif. Disarankan kepada pemimpin PT.Telkom mampu berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan kedalam aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dengan indikator keterampilan sender, sikap sender, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan oleh sender, keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, media dan saluran komunikasi. Disarankan kepada PT.Telkom dapat menginterpretasikan harapan orang lain tersebut sesuai dengan tujuan yang dimaksud.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan indikator selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentase kehadiran, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif,

memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik. Disarankan kepada Karyawan PT.Telkom berperilaku sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada, disiplin, menjaga sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, M. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Archoplan Indoraya Surabaya (Doctoral Dissertation, Stiesia Surabaya).
- Akbar, Mohammad Goffari (2018) Penerapan Metode Weighted Product dalam Sistem Pendukung Keputusan untuk Pemutusan Hubungan Kerja Sales Direct PT. Telkomsel Area Jember. Undergraduate thesis, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER.
- Andre fitriano (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indostar Sukses Mandiri Medan. Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix.
- Aprilianti (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yobel Utama Seafood Indonesia.
- Denok sunarsi (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta.
- Elsa Nopitasari (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Food Industry
- Firdailla, W., Widyaningrum, E., & Rahmasari, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia. Benchmark, 1(2), 122-129.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Vol. 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim Fachrezi, Hazmanan Khair (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angka Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
- Julita, Nel arianty (2018) Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. In: Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lita, Kurniaty. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Yobel Utama Indofood Indonesia). Jurnal Manajemen Ekonomi Universitas Islam Kalimantan.
- Mangkunegara, (2016). Ekonomi Sumber Daya Manusia. Penerbit: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Jurnal Universitas Diponegoro.
- Rohmah, Faizatur (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Rivai (2016). Identifikasi Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Upaya Peningkatan Pendapatan Study Kasus Karyarwan PKWT Bag Pengolahan PTP Persero PG, Toelangan Sidoarjo, Skripsi. Fak Ekonomi. Universitas Brawijaya.
- Seta (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Krja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Multi Energy Nusantara Sidoarjo.

- Simanjuntak (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimantan Steel (PT. Kalisco) Pontianak. Jurnal Manajemen. Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Subekti (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang (Doctoral Dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Sugiyono. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Bima. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Soulthan S Batubara (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). Jurnal Pendidikan Akuntansi, Universitas Pembangunan Pancabudi.
- Thoha, N. (2020). *Project Managers' Leadership Styles and Their Effects on Project Management Performance. Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities, 28(2).*
- Tomy Sun Siagian (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Utami, Annisa Wanda Dkk. (2015). Analisis Kinerja Karyawan Pada Usaha Domba Analysis Farm Worker Productivity.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Wirakusuma. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Imaba Malang Raya. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen 8, no. 13

Zackharia Rialmi, Morsen (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

