

# Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung

Marindo Firdaus<sup>1</sup>,lukmanul Hakim<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program studi manajemen,Fakultas ekonomi dan bisnis  
Institut informatika dan bisnis darmajaya,Bandar lampung  
e-mail: Marindofirdaus16@gmail.com

## Abstrak

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Organisasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Untuk memperoleh data, penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner kepada 37 responden karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. Total kuesioner yang digunakan yaitu sebanyak 34 pernyataan yang mencakup pernyataan mengenai komunikasi organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja dengan menggunakan skala likert 6 titik.Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hipotesis Menunjukkan Bahwa komunikasi organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan.kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan Juga Motivasi*

**Kata kunci:** komunikasi organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan mencapai suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Karyawan yang merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam perusahaan tersebut berjalan dengan sebaik – baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan maka manusia sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik. Femi (2018).

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya. Purwanti (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komunikasi Organisasi. komunikasi organisasi memiliki arti penting karena tidak hanya memberikan manfaat bagi orang-orang yang ingin memahami perilaku organisasi, tetapi juga memiliki aspek pragmatis bagi orang-orang yang ingin memperbaiki kinerjanya dalam suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, ada atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat membuat tujuan yang akan dicapai oleh organisasi akan kurang dapat berjalan dengan baik. Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari pimpinan, manajer, kepala divisi-divisi dan karyawan harus dapat membangun sebuah komunikasi yang harmonis antar semua unsur yang ada di dalamnya agar tercipta sebuah komunikasi yang baik untuk mendukung kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi, Kepemimpinan efektif adalah ketrampilan managerial dalam pelaksanaan kerja bersama. Seorang pemimpin diharapkan memiliki kecakapan teknis maupun managerial yang profesional. Kecakapan teknis tersebut sesuai dengan bidangnya, sedangkan kecakapan managerial menuntut perannya dalam memimpin orang lain. Ketrampilan tersebut terpancar dalam tindakannya seperti menyeleksi, mendidik, memotivasi, mengembangkan sampai dengan memutuskan hubungan kerja. Kepemimpinan dilakukan untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Purwanti (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan salah satu tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpin harus dapat mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan sebuah perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan. Karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan dalam diri karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan dorongan itulah yang disebut motivasi. Purwanti (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.) kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode kuantitatif yang berlandaskan asosiatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Rahman (2018) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah. komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Rahman (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur komunikasi adalah :

### **1. Komunikasi Ke Bawah (Downward Communication)**

Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti ia mengalir dari wewenang yang lebih tinggi ke wewenang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah instruksi, memo resmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.

2. Komunikasi Ke Atas (Upward Communication)  
Kebutuhan komunikasi ke bawah sama banyaknya dengan jumlah komunikasi ke atas. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan secara luas terdiri dari kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyelia, dan prosedur permohonan atau keluhan. Bentuk komunikasi ini biasanya tersendat-sendat dan tersaring. Setiap jenjang pimpinan enggan meneruskan masalah ke atas karena hal itu dapat dipandang sebagai pengakuan kegagalan. Para karyawan biasanya cenderung hanya memberitahu atasan tentang hal-hal yang menurut mereka ingin di dengar atasan. Jadi, setiap bawahan memiliki alasan untuk memilih, menafsirkan dan berbagai tindakan penyaringan informasi lainnya.
3. Komunikasi Horizontal  
Tersedianya arus komunikasi horisontal sering kali dilupakan dalam sebuah desain organisasi. Komunikasi horisontal sangat penting bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. Komunikasi dari teman sejawat sering kali diperlukan untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial.

Purwanti (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan salah satu tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpin harus dapat mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Kepemimpin harus dapat mampu meningkatkan produktifitas bawahannya, mampu bersinergi, mampu berkoordinasi dengan baik dan mampu secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Purwanti (2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kepemimpinan adalah :

1. Memiliki kesadaran diri yang tinggi yaitu orang dengan kesadaran diri yang tinggi akan mengetahui bagaimana perasaan mereka mempengaruhi diri, orang lain, dan kinerja mereka. Dengan demikian, bila orang yang sadar diri mengetahui bahwa dirinya kurang mampu menangani jadwal yang mepet akan lebih berhati-hati merencanakan waktu.
2. Mempunyai sikap yang cocok antara kata dengan perbuatan yaitu seorang pemimpin harus bisa jadi panutan bawahannya mengenai penampilan, tutur kata maupun perbuatannya. Agar bawahan dapat termotivasi akan hal tersebut.
3. Menghormati Orang lain yaitu dalam hal ini seorang pemimpin harus mempunyai rasa menghormati, bukan karena jabatan yang tinggi dapat mengurangi rasa hormat terhadap selevel maupun bawahannya. Tetapi pemimpin harus bisa jadi teladan dalam diri sendiri maupun orang lain.
4. Bersikap Jujur yaitu pimpinan harus mengakui kesalahan yang diperbuat dan menerima sanksi sesuai peraturan yang ada.

Herawati (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut akan menentukan kinerja atau hasil kerja seseorang. Dalam bidang pendidikan motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Latief (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur Motivasi Kerja adalah:

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan masa kerja 2 – 4 Tahun  
Pembahasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai sig pada komunikasi organisasi sebesar  $(0,000) < \text{Alpha } (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Abdul Syukur, Edy Supriyono & Yohana Kus Suparwati (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik akan berdampak pada pertukaran informasi yang cepat diantara pimpinan dan karyawan serta antara divisi pekerjaan sehingga pekerjaan akan lebih efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Syukur (2019) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu aspek terpenting dalam kehidupan manusia, karena komunikasi mempengaruhi manusia terutama dalam berhubungan antar sesama, baik dikenal maupun yang belum dikenal sama sekali. Komunikasi organisasi adalah /perilaku kumpulan organisasi yang terjadi dan bertransaksi dan memberi arti atas apa yang akan dilakukan atau terjadi.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka penting bagi pihak manajemen PT. Lautan Teduh Interniaga untuk tetap dapat memperhatikan aspek yang berkaitan dengan komunikasi organisasi seperti bagi bawahan segera menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada atasan dan bagi atasan memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga lebih efektif dalam mengerjakan tugas kerja dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga.

Pembahasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai sig pada kepemimpinan diperoleh sebesar  $(0,020) < \text{Alpha } (0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Purwanti & Angga Mardiana (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin bermutu yang terdapat dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat kuat dalam keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan karyawan secara individu maupun berbagai divisi dalam suatu perusahaan sangat tergantung pada efektivitas sosok pemimpin. Karena sosok pemimpin dapat membangun kinerja karyawan yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Purwanti (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan salah satu tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus dapat mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Pemimpin harus dapat mampu meningkatkan produktifitas bawahannya, mampu bersinergi, mampu berkoordinasi dengan baik dan mampu secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka penting bagi pihak manajemen PT. Lautan Teduh Interniaga untuk tetap dapat memperhatikan aspek yang berkaitan dengan kepemimpinan seperti pimpinan memberikan contoh perilaku yang baik, mengambil keputusan dengan tepat, bersikap tegas sehingga karyawan dapat menghargai keputusan pemimpin, dan pemimpin sebaiknya dapat

menerima masukan dan saran dari bawahan. Dengan kepemimpinan yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga. Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai sig pada motivasi kerja sebesar  $(0,007) < \text{Alpha}$   $(0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Deri Alan Kurniawan & Hani Siti Hanifah (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan yang diharapkan akan memberikan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan mau berkerjasa dan berkerja lebih efektif dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah Motivasi berasal dari kata bahasa latin yakni movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan motif atau perusahaan yang ingin dicapai.

Pembahasan Komunikasi Organisasi, Kepemimpinana Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan hasil uji simultan diperoleh nilai sig pada komunikasi organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar  $(0,000) < \text{Alpha}$   $(0,05)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Abdul Syukur, Edy Supriyono & Yohana Kus Suparwati (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Purwanti & Angga Mardiana (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hal ini sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Deri Alan Kurniawan & Hani Siti Hanifah (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka penting bagi pihak manajemen PT. Lautan Teduh Interniaga untuk tetap dapat memperhatikan aspek yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja seperti bagi bawahan segera menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada atasan dan bagi atasan memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga lebih efektif dalam mengerjakan tugas kerja, pimpinan memberikan contoh perilaku yang baik, mengambil keputusan dengan tepat, bersikap tegas sehingga karyawan dapat menghargai keputusan pemimpin, dan pemimpin sebainya dapat menerima masukan dan saran dari bawahan dan saling mengargai pendapat sesama rekan kerja dan meningkatkan gaji karyawan sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja. Dengan menerapkan hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh komunikasi organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif sebesar 0,733 persen atau 73,3 persen, sisanya sebesar 26,7 persen di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel ini.

2. Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,614 persen atau 61,4 persen, sisanya sebesar 38,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel ini.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,591 persen atau 59,1 persen, sisanya sebesar 40,9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel ini.
4. Komunikasi organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,862 persen atau 86,2 persen, sisanya sebesar 13,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Aka, Udu Ama & Eke Gift Juliet. 2018. Dampak Proses Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Kasus Sipil Terpilih Kementerian Pelayanan di Negara Bagian Bayelsa. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* Volume 5, Issue 1. Department of Business Management, Ebonyi State University, Abakaliki.
- [2] Femi, Asamu Festus. 2018. Dampak Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Organisasi Terpilih di Negara Bagian Lagos, Nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Volume 19, Issue 8. Department of Sociology, Landmark University, Nigeria.
- [3] Hamiruddin, Ibnu Hajar & Salma Saleh. 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *JUMBO* Vol. 3, No.1. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo
- [4] Ardiansyah, R. (2019, November). Penggunaan Metode Balance Scorecard Untuk Mengukur Kinerja Pekerjaan Pada PT. Bangun Cipta Karya Pamungkas (PT. BCKP). In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 78-87).
- [5] Herawati, Mirna, Indra Suyahya & Fadjriah Hapsari. 2019. Motivasi Kerja Guru Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Guru Di Yayasan Islam Al Ma'ruf. *Research and Development Journal Of Education*. Vol. 5 No. 2. Pendidikan Ekonomi, FIPPS, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta.
- [6] Kurniawan, Deri Alan & Hani Siti Hanifah. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut). *Journal of Knowledge Management* Vol. 12; No. 01. Fakultas Ekonomi - Universitas Garut
- [7] Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Purba, E. (2018, April). Models Of Sustainable Quality To Improve Implementation Of Quality System Of Qualified Enterprise. In *Prosiding International conference on Information Technology and Business (ICITB)* (pp. 1-4).
- [9] Latief, Abdul, Muhammad Rizqi Zati & Siti Mariana. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi* Vol.2 No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra
- [10] Fitria, Y. A. (2019). Visualization of data on earthquake prone areas from the analysis of earthquake data vibrations. *Test Engineering and Management*, 81(11-12).
- [11] Purwanti, & Angga Mardian. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3, No.2. Universitas Pelita Bangsa
- [12] Rahman, Moh Ainur Arik Prasetya. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 63 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

- [13] Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: PT Alfabeta.
- [14] Supriyadi, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. *MEDIA DIDAKTIKA*, Vol. 2, No. 2. Syahidah, Farah & Yuliani Rachma Putri. 2019. Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Outsourcing Divisi Enterprise Service Pt.Telkom Indonesia. *e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1*. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
- [15] Syukur, Abdul, Edy Supriyono & Yohana Kus Suparwati. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma Vol. VII. No. 2*. Universitas Diponegoro