



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT C-TECH LAB EDWAR TEKNOLOGI KOTA TANGERANG

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND COMMUNICATION STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT C-TECH LAB EDWAR TEKNOLOGI KOTA TANGERANG

Mita Salsabila¹, Dewi Sartika²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: salsabilamita73@gmail.com^{1*}, dosen02208@dosen.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 09-07-2025

Revised : 10-07-2025

Accepted : 12-08-2025

Published : 14-08-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and communication on employee performance at PT C-Tech Lab Edwar Teknologi, Tangerang City, both partially and simultaneously. This study used an associative quantitative method. The population was all 73 employees. Sampling used a saturated sampling technique. The analytical methods used were validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient (r) analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing using t-tests and f-tests. The results of the t-test showed that Leadership Style had a calculated t value of 6.176 > t-table 1.993 with a sig. value of 0.000 < 0.05, this means that leadership style partially influences employee performance. Communication had a calculated t value > t-table or 8.477 > 1.993 with a sig. value of 0.000 < 0.05, this means that communication partially influences employee performance. Meanwhile, the research results using the f-test showed that the calculated f-value was greater than the table f-value, or 42.237 > 3.130, with a significant value of 0.000 < 0.05. This indicates that leadership style and communication simultaneously influence employee performance. The coefficient of determination (r-square) test result was 0.569, indicating that there was a 56.9% simultaneous influence between leadership style and communication on employee performance. The remaining 43.1% (100-56.9% = 43.1%) was influenced by other variables not examined.

Keywords: Leadership Style, Communication, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT C-Tech Lab Edwar Teknologi Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 73 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi (r), analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis uji t, uji f. Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung 6,176 > t tabel 1,993 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05, hal ini berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memiliki t hitung > t tabel atau 8,477 > 1,993 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05, hal ini berarti secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dengan hasil penelitian dengan uji f menunjukkan nilai f hitung > f tabel atau 42,237 > 3,130 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05, hal ini berarti secara simultan gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi



atau r square adalah 0,569 artinya 56,9% terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,9%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-56,9\% = 43,1\%)$ dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Seluruh aktivitas organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia dengan karakter dan kemampuan yang beragam, namun di arahkan pada tujuan yang sama. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola, mengarahkan, serta memanfaatkan karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Warther dan Davis (dalam Asmara dan Novianto, 2020:22), Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur penting bagi perusahaan. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai dan diberi kesempatan untuk mengembangkan diri cenderung memiliki motivasi serta produktivitas yang lebih baik. sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung akan berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut Mangkunegara (dalam Sahat Simbolon, 2022:43), kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi. Kartono (2016:34) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kombinasi perilaku, strategi, keterampilan, dan sikap yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, komunikasi memegang peran penting demi kelancaran koordinasi dilingkungan kerja. Hutapea dan Nuriana (2020:28) komunikasi adalah proses pemindahan pemahaman dalam bentuk ide atau informasi dari seseorang ke orang lain, yang mencakup pemindahan dan pemahaman makna. Komunikasi yang efektif memungkinkan pesan diterima dan dipahami secara tepat sesuai maksud pengirimnya.

PT C-Tech Lab Edwar Teknologi adalah perusahaan yang bergerak dibidang teknologi, khususnya dalam pengembangan dan inovasi alat kesehatan, teknologi laboratorium, serta berbagai perangkat berbasis teknologi. Perusahaan ini terkenal sebagai salah satu pionir di Indonesia dalam menciptakan produk-produk yang mendukung penelitian dan pengembangan dibidang sains dan teknologi. Dengan fokus pada kualitas, efisiensi, dan inovasi. PT C-Tech Lab Edwar Teknologi berupaya memberikan solusi teknologi terbaik bagi institut pendidikan, laboratorium penelitian, serta sektor industri lainnya.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 responden, 40% menjawab “Ya” bahwa kepribadian pemimpin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat memberikan ruang partisipasi, sedangkan 60% menjawab “Tidak”. Kondisi ini disebabkan oleh kepribadian pemimpin yang cenderung membuat keputusan hanya berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya sendiri tanpa melibatkan karyawan, sehingga menjadi hambatan. Masalah lain yang muncul adalah komunikasi yang belum optimal, baik dari atasan kebawahan maupun sebaliknya. Arus komunikasi dari bawah keatas juga terhambat karena sebagian karyawan merasa canggung atau enggan berkomunikasi langsung dengan atasan, yang disebabkan oleh kurangnya interaksi dan komunikasi yang dibangun antara pimpinan dan karyawan. Hasil pra-survey PT C-Tech Lab Edwar Teknologi Kota Tangerang menunjukkan perlunya peningkatan gaya kepemimpinan dan komunikasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.



Berdasarkan fenomena tersebut dan berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Kajian Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

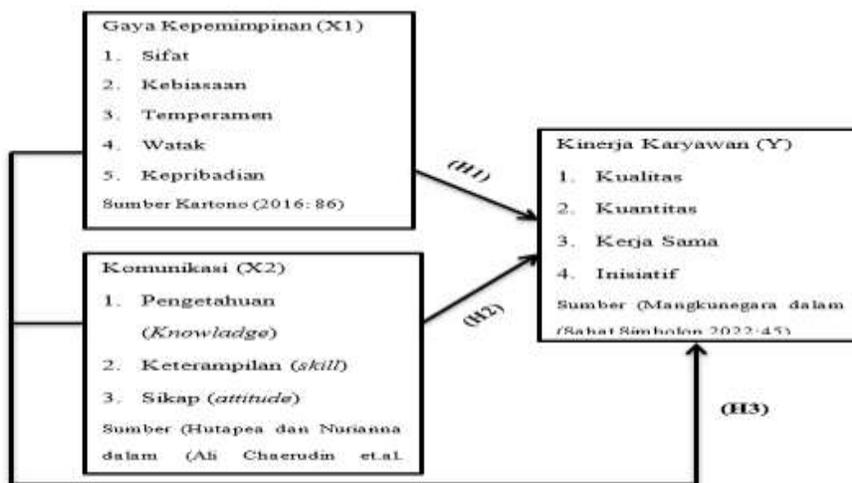
Menurut Davis dan Newsrtom dalam (Siti Hartinah et.al, 2022:46) Gaya Kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Perwujudan biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang mencerminkan cara pemimpin tersebut mengarahkan dan memengaruhi orang lain.

2. Komunikasi

Menurut Griffin dalam (Wibowo 2019:154) Komunikasi adalah proses menyampaikan berita dengan cara bahwa berita diterima mempunyai makna yang sedekat mungkin seperti berita.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri dalam (Ali Chaerudin et.al, 2020:29) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:55). “Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih”. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat darisuatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penilaian dalam bentuk



dukungan data empiris di lapangan. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

HASIL DAN PEMBAHASANs

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,18777409
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,044
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 24 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,069	2,643		4,566	0,000		
	Gaya Kepemimpinan (x1)	0,250	0,076	0,302	3,279	0,002	0,725	1,380
	Komunikasi(x2)	0,424	0,071	0,551	5,974	0,000	0,725	1,380

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil uji multikolineritas dari variabel tersebut didapat nilai *tolerance* $0,725 < 1$ dan nilai *VIF* $1,380 < 10$. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tidak terdapat gejala multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel gaya kepemimpinan didapatkan hasil signifikan $0,425 > 0,05$. Sedangkan Komunikasi didapatkan hasil signifikan $0,553 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.



Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	2,921	1,648			1,773	0,081
	GayaKepemimpinan(x1)	-0,038	0,048	-0,112		-0,803	0,425
	Komunikasi(x2)	0,026	0,044	0,083		0,596	0,553

a. Dependent Variable: abs RES

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24 (2025)

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,754 ^a	0,569	0,557	3,233	1,758

a. Predictors: (Constant), Komunikasi(x2), GayaKepemimpinan(x1)

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16, pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji darbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,758 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

2. Uji Regresi

Tabel 4. 20
Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,069	2,643		4,566	0,000
	Gaya Kepemimpinan(x1)	0,250	0,076	0,302	3,279	0,002
	Komunikasi(x2)	0,424	0,071	0,551	5,974	0,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24 (2025)

- a. Konstanta sebesar 12,069 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Komunikasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 12,069.
- b. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,250 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Komunikasi) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,250



- c. Koefisien regresi Komunikasi (X2) sebesar 0,424 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Gaya Kepemimpinan) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,424.

3. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4. 24
Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	0,569	0,557	3,233
a. Predictors: (Constant), Komunikasi(x2), GayaKepemimpinan(x1)				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi (X2) sebesar 0,754 masuk pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27
Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	0,569	0,557	3,233
a. Predictors: (Constant), Komunikasi(x2), GayaKepemimpinan(x1)				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan tabel 4.27, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *Rsquare* sebesar 0,569 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 56,9%, sedangkan sisanya sebesar (100-56,9%) = 43,1% dipengaruhi faktor lain.

5. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 28
Uji t Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,527	2,943		6,295	0,000
	GayaKepemimpinan(x1)	0,490	0,079	0,591	6,176	0,000
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 6,176 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 1 ditolak dan H_a 2 diterima menandakan bahwa terdapat



pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT C-Tech Lab Edwar Teknologi.

Tabel 4. 29
Uji t Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,858	2,350		7,175	0,000
	Komunikasi(x2)	0,546	0,064	0,709	8,477	0,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25, maka diketahui nilai t_{hitung} sebesar 12,547 sementara untuk t_{tabel} sebesar 1,99601 dengan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai signifikansi $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($12.547 > 1,99601$) dan nilai sig. yang lebih kecil dari nilai signifikansi (α) ($0,000 < 0,005$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 30
Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	966,562	2	483,281	46,237	,000 ^b
	Residual	731,657	70	10,452		
	Total	1698,219	72			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi(x2), GayaKepemimpinan(x1)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 24 (2025)

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh nilai F_{hitung} $46,237 > F_{tabel}$ 3,128 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT C-Tech Lab Edwar Teknologi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari PT C-Tech Lab Edwar Teknologi Kota Tangerang, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,591 menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan nilai determinasi 35 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,176 > 1,993$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$
2. Berdasarkan hasil penelitian dari PT C-Tech Lab Edwar Teknologi Kota Tangerang, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,709 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 50,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,477 > 1,993$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dari PT C-Tech Lab Edwar



Teknologi Kota Tangerang, gaya kepemimpinan dan komunikasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,754 menunjukkan adanya hubungan kuat dan nilai determinasi sebesar 56,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh secara simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $46,237 > 3,128$, hal ini juga diperkuat pvalue $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Daengs, A. (2022). *MEMBANGUN KINERJA KARYAWAN BERBASIS KOMPETENSI*. Surabaya: Unitomo Pers.
- Armstrong, M. (2018). *Handbook MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: NUSA MEDIA .
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bukhori, M. (2023). *GAYA KEPEMIMPINAN PENGEMBANGAN KARIER Dalam Komitmen Organisasi dan Kinerja Dosen* . Litnus.
- Chaerudin, A., Ran, I. H., Velma, & Alicia. (2020). *SUMBER DAYA MANUSIA: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Hartinah, s., Sarwani, Moh.Sutoro, & Sunarsi, D. (2022). *KEPEMIMPINAN PUBLIK & VISIONER*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Indahningwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)* . SCOPINDO Media Pustaka.
- Iriantara, Y., & M. Syukri. (2018). *KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN*. Bandung: SIMBIOSA REKATAMA MEDIA.
- Irmayani, N. D. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Deepublish.
- K.Djawa, S., Makmur, S., & Rahman, W. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Diva Pustaka.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Grafindo Persada.
- Mahmud, & Fajar, D. A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mojokerto: Yayasan Darul Falah.
- Marnisah, L. (2020). *Manajemen Berbasis SDM: Berbasis bervolusi industri 4.0* . Yogyakarta: Deepublish.
- Nurmansyah. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN MODERN*. Yogyakarta: Alfabeta
- Pasteur, D. A. (2020). *GAYA KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI*. ALQAPRINT JATINAGOR Cakrawala Baru Dunia Buku.
- Sari, D. K. (2023). *Pengantar Manajemen Konteks UMKM dan Start Up*. Depok: RAJAWALI PERS.
- Setiawan, H., Budiarti, R. H., & Baihaqi, M. I. (2022). *PENGANTAR MANAJEMEN: panduan untuk lebih memahami dan mengerti konsep manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setyaningrum, R. P., & Lie, D. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: PERAN SDM PADA ERA DIGITAL*. Malang: Literasi Nusantara Abadi .
- Setyaningrum, R. P., Bintarti, S., & Bimanti, R. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Mitra Wacana Media.
- Simbolon, S. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BINTANG Semesta Media .
- Sucipto, R. H. (2022). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Expert.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: ALFABETA.
- Wibowo, & M.Phil. (2019). *MANAJEMEN dari fungsi dasar ke inovasi*. Depok: Raja Grafindo
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.
- Akbar, D. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 7(3), 97-101.
- ANGGRAINI, D., & UMAR, Z. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Fauziah, G., & Ghibran Dwi Pangga, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Limaurent Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 12(1), 143–160.
- Handrayani, R. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Baturaden Karawang.
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Imelda, I., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2).
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbali, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83-92.
- Mulyani, T. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KIRA KIRANA AKUSARA TANGERANG SELATAN. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(2), 21-37.
- Putri, D. T., & Savitri, E. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Valto Education Center Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(1), 77–88.
- Sari, D. P., & Sartika, D. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHIKA MULYA MULTIMEDIA TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(4), 6882-6893.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal ekonomi efektif*, 4(2), 175-181.