

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inbisco Niagatama Jakarta

The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT Inbisco Niagatama Jakarta

Syafira Aulia Rachmah¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

^{1,2,3} Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
Correspondence e-mail: safirarchmh@gmail.com

Article history

Submitted: 2025/06/17; Revised: 2025/07/12; Accepted: 2025/09/16

Abstract

Leadership style and work motivation are factors that cause an increase or decrease in employee performance. The purpose of this study is to determine how leadership style (X_1) and work motivation (X_2) affect employee performance (Y). The object of this research was conducted at PT Inbisco Niagatama Jakarta which operates in the food and beverage industry in Indonesia. This research method uses a quantitative approach with statistical data through data collection techniques through observation, questionnaires, and documentation. In addition, the sampling technique used is a saturated sample where the entire population is sampled in this study. The results of this study indicate that leadership style (X_1) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y), this is proven by the results of the t test with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a calculated t value $> t$ table, namely $3.376 > 2.002$. There is a simultaneous positive and significant influence between leadership style and work motivation on employee performance, as evidenced by the F-test results, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a calculated F value $> bold F$, i.e., $94.652 > F$ table 3.16.

Keywords

Employee Performance, Leadership Style, Work Motivation.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur vital dalam organisasi yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja SDM menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi. PT Inbisco Niagatama Jakarta, sebagai perusahaan manufaktur makanan dan minuman yang memiliki daya saing di pasar nasional dan internasional, sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Salah satu indikator kinerja adalah kedisiplinan kerja, yang tercermin dari tingkat keterlambatan karyawan. Data absensi Maret-Mei 2025 menunjukkan fluktuasi keterlambatan: Maret 30%, April 40% (tertinggi), dan Mei 23,33% (terendah). Persentase yang cukup tinggi dan tidak konsisten ini mengindikasikan adanya permasalahan internal, khususnya terkait gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Presentase keterlambatan
Maret	60	18	30%
April	60	24	40%
Mei	60	14	23,33%

Sumber : Absensi Karyawan Perusahaan, 2025

Gambar 1. Data Keterlambatan Karyawan PT Inbisco Niagatama Jakarta Pada Tahun 2025

Hasil observasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan cenderung otokratis, di mana keputusan dibuat sepihak meskipun ada forum evaluasi rutin. Kurangnya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan serta beban kerja di luar jam operasional berdampak pada menurunnya semangat dan motivasi. Kondisi ini dapat mengurangi loyalitas serta kinerja individu.

Motivasi kerja juga menjadi aspek penting yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan observasi lapangan, ditemukan bahwa kurangnya penghargaan, minimnya komunikasi dua arah, serta tekanan kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya antusiasme, munculnya konflik horizontal, dan lemahnya kerja sama tim. Kondisi ini tentu berdampak pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Di tengah situasi ini, studi-studi sebelumnya justru menunjukkan hasil yang beragam.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inbisco Niagatama Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 60 karyawan, dan pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, baik secara praktis bagi perusahaan, maupun secara teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

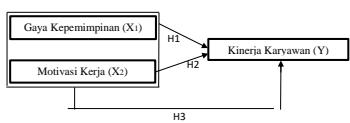
Secara teoritis, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda-beda tergantung pada situasi, karakteristik bawahannya, dan budaya organisasi. Rivai menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mencakup kemampuan memotivasi, membentuk pandangan terhadap situasi, dan menjaga kerja sama tim. Sementara itu, Hardian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, dengan cara membimbing dan mengarahkan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dari kemampuan menyusun rencana, memberi perhatian, mendorong perkembangan anggota, menjaga kekompakan tim, serta menghargai perbedaan.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan semangat dan kesungguhan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, disiplin, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sanaba et al. (2022) menyebutkan bahwa motivasi adalah energi psikologis yang membuat seseorang bekerja lebih baik dan berkualitas. Motivasi muncul dari kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Faktor-faktor ini sangat penting untuk diperhatikan dalam lingkungan kerja, karena dapat mempengaruhi kinerja individu secara langsung.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kerja yang mencerminkan tanggung jawab, kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja. Menurut Meinitasari (2022), kinerja adalah hasil dari pelaksanaan

tugas, yang dinilai dari mutu dan kuantitasnya. Penilaian kinerja biasanya didasarkan pada lima dimensi utama, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, tingkat motivasi, serta dinamika kelompok kerja di lingkungan organisasi.

Dalam merumuskan hipotesis, penelitian ini berangkat dari kerangka berpikir bahwa gaya kepemimpinan yang positif akan meningkatkan kinerja karena mampu menciptakan arahan yang jelas, suasana kerja yang mendukung, serta membangun sinergi tim. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan konsisten mencapai tujuan organisasi.



Sumber: Data diolah penulis, 2025

Gambar II.1

Kerangka Berpikir

Secara konseptual, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berperan sebagai variabel bebas (independen), sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat (dependen). Penelitian ini ingin menguji apakah kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara simultan maupun parsial. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho1: Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan secara parsial pada Kinerja Karyawan. Ha1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Ho2: Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja pada Kinerja. Ha2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antar Motivasi Kerja pada Kinerja.
3. Ho3: Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara silmutan pada Kinerja. Ho3: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara silmutan pada Kinerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi perusahaan-prusahaan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi terhadap terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Inbisco Niagatama Jakarta. Lokasi penelitian terletak di Jl. Daan Mogot, Kec. Cengkareng Barat, Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta uji hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan Kantor PT Inbisco Niagatama Jakarta tahun 2025 yang berjumlah 73 orang. Dari populasi tersebut, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria sampel meliputi karyawan yang masih aktif bekerja, memiliki masa kerja minimal satu tahun, bersedia

menjadi responden, serta bukan pimpinan atau kepala divisi. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 60 responden yang terdiri dari bagian sales, kurir, dan staf administrasi. Pemilihan ini bertujuan memperoleh data yang relevan karena responden merupakan pihak yang secara langsung merasakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam aktivitas sehari-hari.

Definisi operasional dari masing-masing variabel dirinci dalam dimensi dan indikator yang dikembangkan menjadi 35 item pernyataan menggunakan skala Likert lima tingkat (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju). Variabel gaya kepemimpinan mencakup lima dimensi, antara lain perencanaan, kepedulian terhadap anggota, dorongan terhadap anggota, kekompakan tim, serta penghargaan terhadap perbedaan. Sementara itu, motivasi kerja mencakup dimensi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kinerja karyawan diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas karyawan, penyebaran kuesioner kepada responden, dan dokumentasi internal perusahaan untuk melengkapi data. Skala Likert digunakan sebagai alat ukur penilaian persepsi responden terhadap setiap item dalam kuesioner. Setiap responden memberikan penilaian berdasarkan pengalaman kerja masing-masing terhadap gaya kepemimpinan atasan, motivasi dalam bekerja, dan persepsi atas kinerja pribadi.

Instrumen penelitian diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2542), sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai pada seluruh variabel lebih dari 0,60, menandakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0,05), bebas multikolinearitas (nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), serta tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (dilihat dari grafik scatterplot dan nilai signifikansi Glejser > 0,05).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dan parsial. Persamaan regresi yang digunakan berbentuk:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah gaya kepemimpinan, X_2 adalah motivasi kerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Interpretasi koefisien dilakukan dengan mengacu pada arah (positif atau negatif) dan besar pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap kinerja, dan uji F untuk melihat pengaruh secara simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai $\text{Sig.} < 0,05$). Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung > F tabel, $\text{Sig.} < 0,05$). Untuk mengukur kekuatan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji koefisien determinasi. Nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Selain itu, dilakukan juga perhitungan koefisien determinasi parsial untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas, menggunakan rumus: $Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$.

Dengan pendekatan dan metode tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan dasar bagi pengambilan keputusan manajerial di PT. Inbisco Niagatama Jakarta.

Commented [Rev1]: -Apakah metode penelitian ini tepat?
-Berikan penjelasan tentang metode penelitian ini dalam satu atau dua kalimat kemudian
-Berikan deskripsi tahapan penelitian
-Jangan lupa untuk menyertakan referensi jika ada

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menyajikan dan menganalisis hasil olahan data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan PT Inbisco Niagatama Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Fokus utama terletak pada proses validasi dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator teoritis yang relevan dan diuji secara empiris melalui analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai korelasi r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,2542 pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh indikator dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal antarbutir dalam satu variabel. Hasil perhitungan menggunakan metode Cronbach's Alpha menunjukkan:

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,671	Reliabel
Motivasi Kerja	0,745	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,614	Reliabel

Sumber: Data diolah Excel, 2025

Ketiga nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga instrumen dapat dikatakan sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum menginterpretasi hasil regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan secara valid.

Normalitas; Pengujian dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa distribusi residual normal ($p > 0,05$). Hal ini mengindikasikan tidak adanya penyimpangan serius dari distribusi normal.

Multikolinearitas; Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 untuk kedua variabel bebas, yang berarti tidak ada kolinearitas tinggi antar variabel prediktor.

Heteroskedastisitas; Berdasarkan scatterplot residual terhadap nilai prediksi, tidak ditemukan pola tertentu, menunjukkan homoskedastisitas terpenuhi. Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,365	2,620		1,284	0,204	
	Gaya Kepemimpinan	0,261	0,077	0,346	3,376	0,001	0,386
	Motivasi Kerja	0,368	0,065	0,579	5,641	0,000	2,591

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Gambar 2: Hasil Uji Multikolinearitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang dikembangkan dalam studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Model regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,365 + 0,261X_1 + 0,368X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Gaya Kepemimpinan: t hitung = 3,376, sig = 0,001 (H01 ditolak, Ha1 diterima).

Motivasi Kerja: t hitung = 5,641, sig = 0,000 (H02 ditolak, Ha2 diterima).

Uji F (Simultan)

F hitung = 94,652, sig = 0,000 (Ha3 diterima, H03 ditolak), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai R Square = 0,540, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 54%, sisanya 46% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu fokus pada pengembangan kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini mencakup hanya mengkaji tiga variabel, keterbatasan waktu, dan keragaman latar belakang responden. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inbisco Niagatama Jakarta menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kedua variabel tersebut. Uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan (3,376) dan motivasi kerja (5,641) lebih besar dari t tabel (2,002) dengan signifikansi masing-masing 0,001, sehingga H01 dan H02 ditolak. Uji simultan juga menunjukkan nilai f hitung (94,652) lebih besar dari f tabel (3,16) dengan signifikansi 0,000, sehingga H03 ditolak. Disarankan agar pemimpin perusahaan mengevaluasi gaya kepemimpinan dan meningkatkan fasilitas kerja untuk mendukung motivasi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mengenai kontribusi positif kedua variabel terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ariella, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 1–7.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kerja Sama Pegawai di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Unismuh*, 3(3), 1006. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu*

- Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Diyanti, R., & Dwita, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Mahasiswa Bina Insani*, 6(1), 10–18. <https://ejurnal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/3131>
- Erika, S. N., & Nuraeni. (2025). *Kunci Sukses Kinerja Karyawan: Dampak Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada PT. Bangunpapan Idaman*. 7(2), 1394–1400.
- Febriani, D. F., Abadi, I. C., & Antares, F. R. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja : Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Leadership , Communication*. 2(2), 132–140.
- Khaeruman, Suflani, Ahmad, M., & Ombi, R. (2023). *Analisis Efektivitas Strategi Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Indomaret Kota Serang*. 9(2), 352–363.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian. Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Tolu, A., & Mamentu, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 11(1), 7–13.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Ricky, C. M., Michael, S. K., & Adriana, E. (2023). *Student Research Journal. Student Research Journal*, 1(3).
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Komensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Sri, W., & M, N. A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 737–748. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i2.29569>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In *Alvabeta. CV*. https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_Dan_R_and_D_Prof_Sugiono
- Tiuriska, M., Kaharuuddin.H, & Rosmita, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sibolga Selatan Kota. *Jurnal Mahasiswa*, 5(1), 67–76.
- Tolu, A., & Mamentu, M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 11(1), 7–13.
- Witjaksono, S., & Muhammad, E. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak*. 18, 339–349.