

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat

Regina Arbadiah¹, Midrawati Hasibuan², Nurhabibah Ritonga³ Mhd. Amin⁴, Rina Asriani Levianti⁵

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia
Email: ¹arbadiahregina@gmail.com, ²midrawati@gmail.com, ³beib.ritonga87@gmail.com,

mhd.amin1111@gmail.com,

Email Penulis Korespondensi: abdulrahmansiregar333@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif, melalui teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Penentuan teknik sampel menggunakan pendapat Sugiyono (2013) sebanyak 32 orang. Data yang diolah yaitu hasil dari penyebaran kuesioner kepada pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis, setelah itu data diolah menggunakan SPSS 29.0.

Berdasarkan uji t untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat memiliki thitung 2.545 > tabel 2.045 dengan tingkat signifikan sebesar $(0.017) < (0.05)$, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. Kemudian pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat memiliki thitung 4.178 > tabel 2.045 dengan nilai signifikan sebesar $(0.001) < (0.05)$, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa variabel komunikasi internal (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa nilai fhitung 10.047 dengan nilai signifikan (0.001) dan ftabel untuk 32 sampel ialah 3.330 dengan sig tabel (0.05) , maka H_0 ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi internal (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R square ialah 0.409 atau 40.9 %. Berdasarkan nilai R Square ini dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan komunikasi internal (X_2) secara bersama memiliki pengaruh sebesar 40.9 %, dan sisanya sebesar 59.1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Efektivitas Kerja

Abstract - This research aims to find out how much influence leadership style and internal communication have on employee work effectiveness at PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. The type of research used is quantitative method research, through data collection techniques using questionnaires and documentation. Determination of the sample technique used the opinion of Sugiyono (2013) as many as 32 people. The data processed is the result of distributing questionnaires to employees at PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. The data analysis techniques used in this research are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression testing, and hypothesis testing, after which the data is processed using SPSS 29.0.

Based on the t test for the influence of leadership style on work effectiveness at PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat has tcount 2.545 > ttable 2.045 with a significant level of $(0.017) < (0.05)$, so H_0 is rejected, which means that the leadership style variable (X_1) partially influences the work effectiveness (Y) of employees at PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. Then the influence of internal communication on employee work effectiveness at PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat has tcount 4.178 > ttable 2.045 with a significant value of $(0.001) < (0.05)$, so H_0 is rejected, which means that the internal communication variable (X_2) partially influences the work effectiveness (Y) of employees at PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. The results of simultaneous hypothesis testing (f test) show that the fcount value is 10.047 with a significant value (0.001) and the ftable for 32 samples is 3.330 with a sig table (0.05) , so H_0 is rejected, meaning that leadership style (X_1) and internal communication (X_2) simultaneously influences the work effectiveness (Y) of employees at PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat. The test results for the coefficient of determination of the R square value are 0.409 or 40.9%. Based on this R Square value, it can be seen that leadership style (X_1) and internal communication (X_2) together have an influence of 40.9%, and the remaining 59.1% is influenced by other variables outside of this research.

Keywords: Leadership Style, Internal Communication, Work Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif pada setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, impian, status serta latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang tidak sejenis dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang serta material, yang sifatnya pasif dan bisa dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan juga bawahan adalah faktor terpenting pada setiap organisasi atau perusahaan sebagian besar ditentukan oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling berhubungan dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tujuan organisasi adalah terciptanya suatu tujuan dimana individu-individu tidak bisa mencapainya sendiri. dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif sehingga dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang. dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kualitas sumber daya manusia atau karyawan, metode kerja, lingkungan kerja serta fasilitas-fasilitas dan lain-lain yang menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan pada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini sebagai bagian penting dalam memahami sikap kerja. Beberapa penelitian sudah menunjukkan bahwa tidak terdapat “satu cara terbaik untuk memimpin bawahan”. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan serta situasi yang ada. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan bisa membantu membangun efektivitas kerja yang positif bagi pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi serta kondisi organisasi akan menjadikan pegawai lebih semangat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya tujuan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam menetapkan kepemimpinannya pada praktiknya. Bahkan didalam suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk bagian, divisi, atau cabang yang sama terdapat gaya kepemimpinan yang berbeda antara pemimpin satu dengan pemimpin lainnya. dengan begitu kebijakan pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan maka pegawai akan lebih semangat untuk menjalankan tugas serta kewajibannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi internal juga memiliki pengaruh yang sangat penting untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif. Dengan adanya komunikasi internal yang positif baik antara satu dengan lainnya, maka kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan efektif. PT. Pegadaian Syariah merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjalankan sistem gadai sesuai dengan hukum Islam. Sebagai lembaga non bank milik pemerintah yang berhak memberikan pinjaman kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai yang bertujuan agar masyarakat tidak dirugikan oleh lembaga keuangan non formal yang cenderung memanfaatkan kebutuhan dan mendesak masyarakat.

PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat ialah salah satu Cabang PT. Pegadaian Syariah yang terletak di Jl. Siringo-Ringo, Kecamatan Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatra Utara. Di unit inilah semestinya para pegawainya PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas pelayanan sistem gadai di Kabupaten Labuhanbatu. Namun berdasarkan observasi terdapat beberapa masalah yang terjadi di lapangan yaitu, pimpinan yang tingkat kehadiran tidak sesuai jam kerja, pimpinan yang sulit mengontrol emosi terhadap pegawai, pegawai yang terlihat kurang mematuhi perintah pimpinan, kurangnya ketegasan dari pimpinan terhadap pegawai, kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai, serta kurangnya kesadaran disiplin para pegawai. Walaupun sudah secara rutin dan intensif melakukan komunikasi melalui pertemuan baik formal maupun informal ternyata efektivitas kerja pegawai masih kurang berarti, dengan tidak tercapainya target perusahaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Setiap permasalahan-permasalahan dalam berkomunikasi tersebut tentunya tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dan bagaimana gaya kepemimpinannya sehingga sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena efektivitas kerja berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan perusahaan, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan dan komunikasi internal yang ada di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat”.

2. PEMBAHASAN

2.1 Hasil Deskriptif

Terdapat beberapa karakter responden yang diidentifikasi berikut, diantaranya berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil penelitian yang disajikan dari identitas responden.

Tabel 1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki-Laki	24	75%
Perempuan	8	25%

Sumber : Data yang diolah penulis tahun 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin, didapat sebagai berikut: Laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase 75 %, sedangkan Perempuan sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %, sehingga jumlah keseluruhan responden sebanyak 32 orang.

Tabel 2. Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen (%)
<20 Tahun	0	0
20-40 Tahun	30	94 %
>40 Tahun	2	6 %

Sumber : Data yang diolah penulis tahun 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-40 Tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 94 %, sedangkan > 40 Tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6 %. Sehingga total keseluruhan responden ialah sebanyak 32 orang.

Tabel 3. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persen (%)
SMA/SMU/SMK	8	25 %
D3	5	16 %
S1/S2	19	59 %

Sumber : Data yang diolah penulis tahun 2024

Dari data diatas menunjukkan deskriptif responden berdasarkan pendidikan terakhir ialah sebagai berikut: Pada jenjang SMA/SMU/SMK sebanyak 8 orang dengan persentase 25 %, pada jenjang D3 sebanyak 5 orang dengan persentase 16 %, sedangkan pada jenjang S1/S2 sebanyak 19 orang dengan persentase 59 %. Maka keseluruhan responden berjumlah 32 orang.

Tabel 4. Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persen (%)
<1 Tahun	2	6 %
1-5 Tahun	10	31 %
>5 Tahun	20	63 %

Sumber : Data yang diolah penulis tahun 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden dengan lama berkerja selama < 1 Tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6 %, 1-5 Tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 31 %, sedangkan > 5 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 63 %. Maka total keseluruhan responden ialah 32 orang.

2.2. Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel X_1 , X_2 , dan Y yaitu:

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item – total correlation (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	X1.1	0,563	0,349	Valid
	X1.2	0,649	0,349	Valid
	X1.3	0,613	0,349	Valid
	X1.4	0,686	0,349	Valid
	X1.5	0,706	0,349	Valid
	X1.6	0,686	0,349	Valid
	X1.7	0,431	0,349	Valid
	X1.8	0,365	0,349	Valid
Komunikasi Internal (X_2)	X2.1	0,603	0,349	Valid
	X2.2	0,638	0,349	Valid
	X2.3	0,673	0,349	Valid
	X2.4	0,559	0,349	Valid
	X2.5	0,669	0,349	Valid
	X2.6	0,393	0,349	Valid
	X2.7	0,477	0,349	Valid
	X2.8	0,604	0,349	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y.1	0,592	0,349	Valid
	Y.2	0,444	0,349	Valid
	Y.3	0,467	0,349	Valid
	Y.4	0,488	0,349	Valid
	Y.5	0,541	0,349	Valid
	Y.6	0,731	0,349	Valid
	Y.7	0,683	0,349	Valid
	Y.8	0,442	0,349	Valid

Hasil olah data di SPSS 29.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari 8 item pada seluruh pernyataan di setiap variabel yaitu Gaya kepemimpinan (X_1), Komunikasi Internal (X_2), dan efektivitas Kerja (Y), memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pada pernyataan tersebut dianggap valid.

2.3 Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	Keputusan
X1	0,732	Reliabel
X2	0,681	Reliabel
Y	0,663	Reliabel

Hasil olah data di SPSS 29.0

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa, variabel X₁, X₂, dan Y memiliki nilai koefisien alpha cronbach's di atas 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

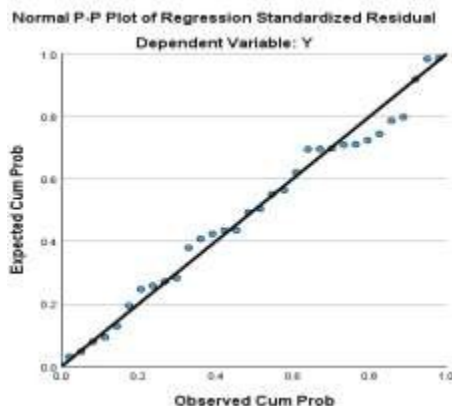
2.4 Hasil Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-S mirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.11144683
Most Extreme Differences	Absolute		.100
	Positive		.100
	Negative		-.076
Test Statistic			.100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.549
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.536
		Upper Bound	.562
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber data diolah di SPSS 29.0

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (0.200) yang artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha (0.05) maka dinyatakan terdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang mengikuti garis dengan sempurna maka artinya uji ini terdistribusi dan memenuhi normalitas .

2.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

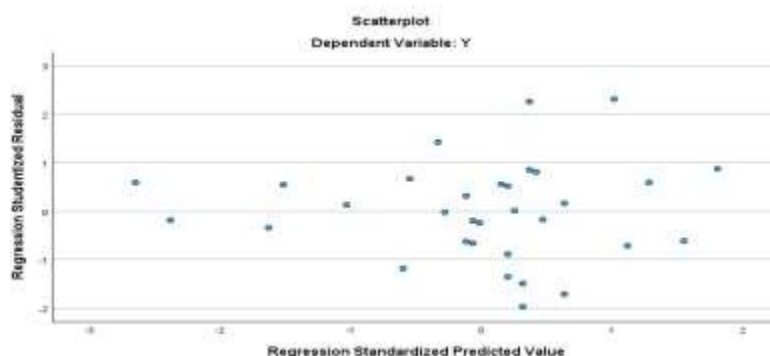
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.682	5.578		2.453	.020		
	X1	-.380	.149	-.373	-2.545	.017	.947	1.056
	X2	.849	.203	.613	4.178	<.001	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah di SPSS 29.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance (0.947) yang lebih besar dari 0.1, ataupun nilai VIF (1.056) lebih besar dari 10. Maka uji tersebut dikatakan tidak terjadi multikolinearitas .

2.6 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.
Uji Heteroskedastisitas

Dijelaskan pada gambar tersebut apabila titik-titik menyebar pada atas dan bawah titik nol pada sumbu X dan Y, maka gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.7 Hasil Analisis Regresi

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.682	5.578	2.453	.020		
	X1	-.380	.149	-.373	.017	.947	1.056
	X2	.849	.203	.613	<.001	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah di SPSS 29.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelas kan sebagai berikut:

$$a \text{ (constant)} = 13.682$$

$$b1X1 = 0.380$$

$$b2X2 = 0.849$$

Maka persamaan regresi linear berganda untuk gaya kepemimpinan dan komunikasi internal ialah:

$$Y = a + b1x1 + b2x2$$

$$Y = 13.682 + 0.380 + 0.849$$

Dilihat dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien negatif terhadap efektivitas kerja dan komunikasi internal (X_2) memiliki koefisien positif yang searah terhadap variabel efektivitas kerja (Y).

2.8 Uji T (Uji Parsial)

Tabel 10. Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.682	5.578	2.453	.020		
	X1	-.380	.149	-.373	.017	.947	1.056
	X2	.849	.203	.613	<.001	.947	1.056

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah di SPSS 29.0

Berdasarkan hasil dari di atas, diketahui bahwa:

- Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja
Nilai koefisien: 'hitung = 2.545 dan 'tabel 2.045
Jika nilai signifikan t (0.017) dan nilai 'tabel (0.05), yang dimana artinya ialah signifikan $t <$ nilai 'tabel. Maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat.
- Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja
Nilai koefisien: 'hitung = 4.178 dan 'tabel 2.045
Jika nilai signifikan t (0.001) dan nilai 'tabel (0.05), yang dimana artinya ialah signifikan $t <$ nilai 'tabel. Maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat.

2.9 Uji F (Uji Simultan)**Tabel 11. Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95.764	2	47.882	10.047	<,001 ^b
	Residual	138.204	29	4.766		
	Total	233.969	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors : (Constant), X2, X1						

Sumber data diolah di SPSS 29.0

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai Fhitung = 10.047 dan Ftabel untuk 32 sampel = 3,330, diketahui dengan nilai signifikan f yaitu (0.001) dan nilai signifikan f tabel yaitu (0.05) yang dimana artinya nilai signifikan f < nilai signifikan f tabel, maka H0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel (X₁) gaya kepemimpinan dan (X₂) komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap (Y) efektivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat.

2.10 Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 12. Uji Determinasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.409	.369	2.183	1.838
a. Predictors : (Constant), X ₂ , X ₁					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber data diolah di SPSS 29.0

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai R Square = 0.409 atau 40.9 % maka dapat diketahui bahwa pengaruh yang disumbangkan secara bersama-sama dari variabel bebas (X), gaya kepemimpinan (X₁) dan komunikasi internal (X₂) terhadap variabel terikat (Y) efektivitas kerja sebesar 40.9 % dan sisanya 59.1 % disumbangkan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

3. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan dan diuraikan, maka hasil yang telah didapat diuraikan pada kesimpulan sebagai berikut, Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat, Komunikasi internal secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat, Gaya kepemimpinan dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Pegadaian Syariah Cabang Rantauprapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelisa, L., Yonaldi, S., & Mayasari, H. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Gula Tebu. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(3), 54-66.
- Anggraini, T., & Eprilianto, D. F. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Timur Pada Masa Pandemi Covid19. *Publika*, 753-764.
- Anjani, J. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresna Kusuma Dyanendra Marga.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas, Jawa Tengah: CV.Pena Persada
- Fakhrudin, U., & Saepudin, D. (2018). Integrasi dalam Sistem Pembelajaran di Pesantren. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 94-113.
- Febianty, F., & Kusdinar, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. *Shaut Al-Maktabah: Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, 12(2), 201-226.
- Hidayat, A. C., Dewi, P. P., & Octaviany, F. (2023). Implementasi Fungsi Monitoring Melalui Komunikasi Internal Dalam Perusahaan. *Jurnal Lentera Komunikasi*, 5(1).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kahor Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Maulana, M. A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Binjai* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Nasution, L. A. (2022). *Analisis Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Sudiang* (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa).
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53.
- Rahman, J. (2022). Pengaruh Permodalan Dan Partisipasi Anggotanya Terhadap Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kota Bogor. *Karimah Tauhid*, 1(1), 99-114.

- Ramadhan, M. F., St Aisyah, R., Sahlan, S., & Arwat i, S. (2022). Efisiensi Pemasaran Kopra Di Kecamatan Banggae Kabupat en Majene. *KAPITA: Jurnal Agribisnis & Pem bangunan Pertanian* , 1(1), 54-57.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelit ian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelit ian. *Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Siregar, B. Y. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Radar Utama* (Doct oral dissert ation, Sekolah T inggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Sugiart o, C. (2016). Analisis P engaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Int ernal, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja T erhadap Efekt ivit as Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis T arut ama Nusantara (Kopa T t n) Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajem en*, 10(3), 240-251.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kaulitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet a
- T aruna, N. N. (2021). *Efektivitas Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Jombang Dengan Sistem Work from Hom e (WFH)* (Doct oral dissert ation, ST IE PGRI Dewant ara Jombang).
- T uwisna, T ., Gadeng, T ., Sulfit ra, S., & Murzani, R. (2022). P engaruh Gaya Kepemimpinan, P engalaman Kerja, Dan Komunikasi Int ernal T erhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BT NSyariah Kota Banda Aceh. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajem en Muham madiyah Aceh*, 12(1).
- Widiyant i, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Hum aniora Bina Sarana Inform atika* , 17(2), 132-138.