



# Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe

Fitria<sup>1\*</sup>, Tendri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Universitas Lakdiende

<sup>1\*</sup>fitria87@email.com, <sup>2</sup>tendriten@email.com

Info Artikel	Abstrak
<b>Masuk:</b> 25 Juli 2023 <b>Diterima:</b> 29 Juli 2023 <b>Diterbitkan:</b> 30 Agustus 2023  <b>Kata Kunci:</b> Komunikasi, Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang responden, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode probability sampling yaitu sensus dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, uji f, uji t dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu SPSS 29. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan Komunikasi, Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe. Sedangkan secara Parsial Komunikasi, Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bahteramas Konawe.

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang berkembang pesat saat ini, banyak terjadi perkembangan – perkembangan yang tidak dapat dielakan terutama yang terjadi didalam perusahaan atau instansi pemerintahan. Perkembangan ini menuntut pentingnya memiliki manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas. Tenaga kerja atau pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang dibutuhkan oleh instansi agar dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila komunikasi karyawan diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Bagi setiap organisasi, meningkatkan daya tahan untuk dapat bersaing dalam dunia bisnis yang semakin penuh. Kinerja merupakan hasil yang di hasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu selama periode.

Mulyana (2010: 62) menyatakan bahwa : “Dalam komunikasi yang melibatkan 2 orang, komunikasi berlangsung jika adanya kesamaan maksud dan arti. sesuai dengan definisi tersebut pada dasarnya seseorang melakukan komunikasi yaitu untuk mencapai kesamaan arti antara manusia yang terlibat didalamnya didalam komunikasi yang telah terjadi, dimana kesepahaman yang ada didalam benak komunikator (penyampai pesan) dengan komunikan (penerima pesan) tentang pesan yang akan disampaikan haruslah sama supaya apa yang komunikator maksud juga dapat dipahami dengan baik oleh komunikan supaya komunikasi berjalan baik dan efektif”. Handoko (2016:270) menyatakan bahwa : “Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang. lain”

Menurut Edison (2016), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan yaitu cara atasan berperilaku, bertindak serta bagaimana merkea dapat mempengaruhi bawahannya dalam upaya mencapai tujuan-tujuan tertentu”. Para ahli menilai bahwa gayakepemimpinan setiap individu mempunyai perbedaan. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau anggotanya suopaya dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Tatanan dalam kehidupan sosial umat manusia dibutuhkan tata kelola yang baik, sumber manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam hal ini.

Sumber daya harus memiliki jiwa memimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri dalam kehidupan sehari-hari. Dengan memiliki jiwa pemimpin, individu dapat mengelola dirinya sendiri, kolompok serta lingkunganya dengan baik.

Menurut Subkhi dan Jauhar (2013:145), menyatakan bahwa : “Dalam menyelesaikan permasalahan seorang pemimpin diperlukan untuk mengambil keputusan supaya masalah dapat terselesaikan”.

Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi

kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, di PD BPR Bahteramas Konawe juga harus meningkatkan komunikasi kerja Pegawai karena komunikasi dapat berpengaruh pesat di dalam perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar pada suatu pekerjaan

Kinerja Fahmi (2010:2), menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil yang didapatkan oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama beberapa periode". Dengan lebih jelas Amstron & Baron menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki kaitan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sementara itu Mangkunegara (2015:67) menjelaskan bahwa "Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas & kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian Simanjutak dalam Widodo (2015:131) menjelaskan bahwasanya "Kinerja yaitu tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dijalankannya, atau dengan kata lain bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu".

## METODE

### Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini digunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu proses memperoleh informasi atau keterangan untuk tujuan penelitian.
2. Dokumentasi yaitu mencatat atau mengambil data yang telah di dokumentasikan.
3. Kuisisioner yaitu data yang diperoleh lewat penyebaran kuisisioner pada Pegawai PD BPR Bahteramas Konawe

### Metode Pengukuran Data

Pengukuran data di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hal ini dikarenakan pendekatan kuantitatif memiliki banyak keuntungan bagi penelitian, yakni subyek dan sampel sudah diketahui, instrumen pengumpulan data sudah di persiapkan, fleksibel, menghemat waktu, dan lebih praktis. Selain itu pendekatan kuantitatif dapat menguji korelasi yang signifikan dengan cara menggunakan metode *skala likert* dengan format subagai berikut:

$I = STS, 2 = TS, 3 = N, 4 = S, 5 = SS$

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Stuju

TS = Tidak Stuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), Dari hasil perhitungan regresi berganda diatas menunjukkan secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga disimpulkan bahwa model regresi linear yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan bahwa komunikasi, gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Ini menandakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sebaliknya jika komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan

Berdasarkan pengujian menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa Variabel Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas konawe. Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Makna dari positif ini apabila perusahaan ini memiliki Komunikasi, gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja yang rendah maka Kinerja karyawan akan menurun. Namun begitu juga sebaliknya jika perusahaan ini memiliki Komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain itu penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Amrulah Faiz 2021, dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lion Air Grup Bandara Soekarno Hatta Jakarta”. Yang dimana hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Lion Air Grup Bandara Soekarno Hatta Jakarta . Dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Chintiya waroka 2022, dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Siak Pekanbaru.”. Hasilnya bahwa secara simultan dan parsial komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pembahasan diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian penulis mendukung teori dan hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang variabel komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan dan juga meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas konawe, kemudian uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna positif ini berarti bahwa apabila perusahaan ini memiliki komunikasi yang baik dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika perusahaan ini tidak memiliki komunikasi yang baik bagi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Amrulah Faiz 2021, dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lion Air Grup Bandara Soekarno Hatta Jakarta”. Yang dimana hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Lion Air Grup Bandara Soekarno Hatta Jakarta . Pada penelitian yang di lakukan oleh Septian Nasrani Mamesa 2022, dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado” Dari hasil penelitiannya secara simultan dan parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel sahid kawanua di kota manado. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Isnaeni Rokhayati 2022, dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitiannya secara simultan dan parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pembahasan diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian penulis mendukung teori dan hasil penenlitan terdahulu yaitu variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas Konawe. Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PB.BPR Bahteramas konawe, kemudian uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna positif ini berarti bahwa apabila perusahaan ini memiliki gaya kepemimpinan yang dapat membantu karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika perusahaan ini tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik bagi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Prayogi Nainggolan 2020, dalam jurnalnya tentang “pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kunder Mas Tanjung Batu Kunder Kabupaten Karimun. dimana hasilnya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kunder Mas Tanjung Batu Kunder Kabupaten Karimun. Penelitian yang di lakukan oleh Septian Nasrani Mamesa 2022, dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado” Dari hasil penelitiannya secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel sahid kawanua di kota manado. Dan juga Penelitian yang di lakukan oleh Arif Sehfudin 2011, dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitiannya Gaya Kepemimpinan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pembahasan diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian penulis mendukung teori dan hasil penenlitan terdahulu yaitu variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyiawan**

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pd Bpr Bahteramas Konawe. Berdasarkan pengujian menggunakan uji f simultan menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan

kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bahteramas konawe, kemudian uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna positif ini berarti bahwa apabila perusahaan ini memiliki lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan dan memiliki suasana yang kondusif dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika perusahaan ini tidak memiliki lingkungan kerja yang cukup memadai dan tidak baik bagi karyawan maka Kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chintiya waroka 2022, dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Siak Pekanbaru.". Hasilnya bahwa secara simultan dan parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kafendar Bela Rezaka 2016 dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bimatex". Dimana hasilnya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan juga Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Diatmika Paripurna 2013 dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Hasilnya bahwa secara simultan dan parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pembahasan diatas dapat diketahui bahwa hasil penelitian penulis mendukung teori dan hasil penelitian terdahulu yaitu variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PD BPR Bahteramas Konawe. Artinya jika variabel komunikasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja diterapkan dengan baik maka dapat dikatakan kinerja karyawan sangat tinggi.
2. Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PB BPR Bahteramas Konawe. Artinya jika variabel komunikasi diterapkan dengan baik maka dapat dikatakan kinerja karyawan sangat tinggi.
3. Gaya Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PD BPR Bahteramas Konawe . Artinya jika variabel gaya kepemimpinan diterapkan dengan baik maka dapat dikatakan kinerja karyawan sangat tinggi.
4. Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PD BPR Bahteramas Konawe. Artinya jika variabel lingkungan kerja diterapkan dengan baik maka dapat dikatakan kinerja karyawan sangat tinggi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Diatmika Paripurna, I. Gede. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Diss. Udayana University, 2013.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- 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).
- Mamesah, S. N., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Kawanua di Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1729-1739.
- Panjaitan, Maludin. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan." *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3.1 (2017): 30-42.
- Pasaribu, Junaidi Amanda. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah." *JUDICIOUS* 2.1 (2021): 34-41.
- Putra, Arif Rachman, and Ella Anastasya Sinambela. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen." *Jurnal Simki Pedagogia* 4.1 (2021): 58-67.
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25-34.
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 108-127.
- Sehfudin, Arif, and Fuad MAS'UD. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang). Diss. Universitas Diponegoro, 2011.

- SIAGIAN, Tomy Sun; KHAIR, Hazmanan. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2018, 1.1: 59-70.
- Suhanta, Bambang, Jufrizen Jufrizen, and Fajar Pasaribu. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5.2 (2022): 1396-1412.
- Wokas, Natalia Gloria Christi, Lucky OH Dotulong, and Regina Trifena Saerang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.3 (2022): 56-68.