



DOI: <https://doi.org/10.38035/jkis.v1i4>

Received: 03 Oktober 2023, Revised: 20 Oktober 2023, Publish: 10 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Jhonni Sinaga¹, Maidani Maidani², Achmad Fauzi³, Adi Wibowo Noor Fikri⁴, Alfonso Lande^{5*}, Heru Tian Sanjaya⁶, M. Ilham Faturrahman⁷, M. Rafli Hermawan⁸

¹Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: jhonisinaga68@gmail.com

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: maidani@dsn.ubharajaya.ac.id

³Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

⁴Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id

⁵Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: alfonsolande46@gmail.com

⁶Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: herutian10@gmail.com

⁷Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: ifaturrahman38@gmail.com

⁸Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: muhammad.rafli2801@gmail.com

*Corresponding Author: Alfonso Lande⁵

Abstract: *In the competitive business era, organizational performance is crucial for sustainability and relevance. This article explores the role of leadership and communication in improving employee performance. Leadership, not only as a position, involves the ability to motivate and guide employees, influencing motivation and performance. Theoretical studies identify leadership styles, such as transformational and transactional, playing a key role in establishing a positive work environment. Effective communication, as the foundation of the relationship between leaders and employees, includes conveying information, listening with empathy, and ensuring mutual understanding. Good communication creates a collaborative work environment, supports the organization's vision, and improves performance. Challenges, such as change resistance, demonstrate the need for ongoing research and development to improve the quality of leadership and communication. A deep understanding of these dynamics supports the development of adaptive and effective strategies, supporting organizations in a dynamic business environment.*

Keyword: *Leadership, Employee Performance, Communication, Organization*

Abstrak: Dalam era bisnis yang kompetitif, kinerja organisasi menjadi krusial untuk keberlanjutan dan relevansi. Artikel ini mendalami peran kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan, tidak hanya sebagai posisi, melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan membimbing karyawan, memengaruhi motivasi dan kinerja. Kajian teori mengidentifikasi gaya kepemimpinan, seperti transformasional dan transaksional, memainkan peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Komunikasi efektif, sebagai fondasi hubungan antara pemimpin dan karyawan, mencakup penyampaian informasi, mendengarkan dengan empati, dan memastikan pemahaman yang sama. Komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja kolaboratif, mendukung visi organisasi, dan meningkatkan kinerja. Tantangan, seperti resistensi perubahan, menunjukkan perlunya penelitian dan pengembangan terus-menerus untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan komunikasi. Pemahaman mendalam terhadap dinamika ini mendukung pengembangan strategi yang adaptif dan efektif, mendukung organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Komunikasi, Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang kompetitif seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal guna tetap relevan dan berkelanjutan. Salah satu faktor yang memiliki dampak besar terhadap kinerja organisasi adalah peran kepemimpinan dan komunikasi. Kepemimpinan bukan hanya sebatas posisi atau jabatan, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan bersama. Sejalan dengan itu, komunikasi efektif menjadi fondasi utama dalam membentuk hubungan yang sehat antara pemimpin dan karyawan, serta di antara sesama anggota tim. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan visi dan strategi perusahaan juga turut memengaruhi arah dan tujuan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian dan pemahaman yang mendalam terkait peran kepemimpinan menjadi penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Tidak kalah pentingnya, komunikasi yang baik menjadi jembatan untuk memahami kebutuhan, harapan, dan peran masing-masing individu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif mencakup tidak hanya penyampaian informasi, tetapi juga kemampuan mendengarkan dengan empati, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan pemahaman yang sama di antara semua pihak. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh sejauh mana informasi disampaikan, tetapi juga sejauh mana pesan tersebut diterima dan diinterpretasikan oleh karyawan.

Dalam konteks ini, artikel ini akan membahas secara mendalam mengenai peran kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pemahaman yang lebih baik terkait hubungan ini, diharapkan organisasi dapat mengimplementasikan strategi yang tepat guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan dinamis dalam dunia bisnis. Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu: 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?; dan 2) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?.

METODE

Metode penulisan artikel ilmiah ini melibatkan pendekatan kualitatif dan kajian pustaka (Library Research). Pengkajian teori, serta hubungan atau pengaruh antar variabel, dilakukan

melalui penelusuran buku-buku dan jurnal, baik dalam format konvensional di perpustakaan maupun secara daring melalui sumber-sumber seperti Mendeley, Scholar Google, dan media online lainnya. Dalam konteks penelitian kualitatif, penggunaan kajian pustaka dilakukan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Dengan pendekatan induktif, penggunaan kajian pustaka dirancang untuk tidak membimbing pertanyaan-pertanyaan penelitian, mendukung sifat eksploratif dari penelitian tersebut (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aspek kritis dalam konteks manajemen organisasi, dan studi teoritis mengenai kepemimpinan telah memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika, tipe, dan gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Menurut Tampubolon (2022), kepemimpinan dianggap sebagai suatu dinamika yang terus berkembang dan berubah seiring waktu. Penulis ini menekankan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan dinamika internal organisasi (Nofrialdi et al., 2023). Dinamika kepemimpinan ini mencakup kemampuan untuk menghadapi tantangan, mengidentifikasi peluang, dan memotivasi karyawan dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada struktur dan proses organisasi, tetapi juga memperhatikan aspek dinamis yang dapat memengaruhi keseimbangan dan kelangsungan organisasi.

Sementara itu, Mattayang (2019) memberikan pandangan yang lebih rinci mengenai tipe dan gaya kepemimpinan. Menurutnya, terdapat berbagai tipe kepemimpinan yang mencakup otoriter, demokratis, laissez-faire, transformasional, dan transaksional. Kajian ini menyatakan bahwa setiap tipe kepemimpinan memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Husadha et al., 2020). Misalnya, kepemimpinan transformasional cenderung menciptakan lingkungan yang inovatif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan jangka panjang, sementara kepemimpinan transaksional lebih fokus pada pertukaran keuntungan yang jelas antara pemimpin dan bawahan (Sudiantini & Saputra, 2022).

Dengan demikian, kajian teori ini menyoroti pentingnya pemahaman terhadap dinamika kepemimpinan yang terus berkembang dan variasi tipe serta gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi (Widjanarko, Pramukty, et al., 2022). Pemimpin yang mampu mengintegrasikan berbagai pendekatan ini dengan bijak dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Mahaputra & Saputra, 2021).

Komunikasi

Menurut Siregar et al. (2021), komunikasi organisasi merupakan elemen kunci dalam mencapai efektivitas dan kesuksesan suatu organisasi. Penulis menekankan bahwa komunikasi organisasi mencakup pertukaran informasi, gagasan, dan pandangan di antara semua anggota organisasi (Soesanto et al., 2023). Lebih lanjut, komunikasi yang baik di dalam organisasi dapat meningkatkan pemahaman bersama, meminimalkan kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Ruliana & Lestari (2019) memberikan wawasan teoritis lebih lanjut tentang konsep komunikasi. Mereka mencakup berbagai teori komunikasi, termasuk teori komunikasi interpersonal, teori komunikasi massa, dan teori komunikasi organisasi. Teori-teori ini memberikan kerangka kerja untuk memahami proses komunikasi dalam berbagai konteks. Misalnya, teori komunikasi interpersonal membahas interaksi komunikatif antara individu, sedangkan teori komunikasi massa menyoroti bagaimana pesan disampaikan melalui media besar kepada audiens yang luas (Widjanarko, Hadita, et al., 2023). Keduanya setuju bahwa

komunikasi yang efektif memerlukan kemampuan mendengarkan, kejelasan pesan, dan respons yang konstruktif. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang baik juga mencakup aliran informasi yang lancar dari tingkat manajemen hingga tingkat operasional, mendukung terbentuknya budaya organisasi yang sehat.

Dengan demikian, kajian teori ini menyoroti peran sentral komunikasi dalam konteks organisasi, dan pemahaman mendalam terhadap teori komunikasi dapat membantu organisasi membangun sistem komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan mereka.

Kinerja Karyawan

Variabel "Kinerja Karyawan" menjadi fokus utama dalam mengevaluasi efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Berikut adalah kajian teori dengan menggunakan referensi yang telah disediakan, yaitu Muizu et al. (2019) dan Akbar (2018). Menurut Muizu et al. (2019), kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional atau kepemimpinan transaksional, dapat membentuk persepsi dan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Widjanarko, Wahyu Hidayat, et al., 2022). Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Ali et al., 2022).

Sementara itu, Akbar (2018) melakukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis ini mencermati variabel-variabel seperti lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan sebagai faktor-faktor yang dapat membentuk kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, kajian Akbar (2018) memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan saja, tetapi juga oleh variabel lain yang berkaitan dengan kondisi dan dukungan organisasi (Saputra, Masyurroh, et al., 2023). Dalam konteks ini, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor kepemimpinan, baik gaya kepemimpinan maupun faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan pelatihan, saling terkait dalam membentuk kinerja karyawan (Saputra & Sumantyo, 2023). Pemahaman mendalam terhadap variabel-variabel tersebut dapat membantu organisasi mengembangkan strategi yang holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Andrian et al., 2021).

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan dengan Artikel ini
1	Sukmayanti, E. (2018)	Penelitian ini bertujuan membuktikan pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Klari. Metode kuantitatif digunakan. Temuan: Kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 52%.	Kedua artikel memiliki fokus pada peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja, menunjukkan kesadaran terhadap pentingnya faktor-faktor ini dalam konteks organisasi	Artikel ini terfokus pada peran kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara umum, sementara artikel Sukmayanti (2018) mengevaluasi pengaruh peran kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. Artikel Sukmayanti terbatas pada lingkungan kerja di sektor kesehatan

2	Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020)	Penelitian ini mencoba memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Bringin Karya Sejahtera.	Kedua artikel mengakui peran penting kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Artikel ini menekankan pentingnya kepemimpinan dan komunikasi dalam konteks umum, sementara artikel Geralt et al. (2020) lebih spesifik dengan fokus pada gaya kepemimpinan dan komunikasi di perusahaan tertentu
3	Pasaribu, J. A. (2021)	Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Kedua artikel merinci konsep-konsep teoritis untuk mendukung pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.	Artikel ini membahas kepemimpinan dan komunikasi, sementara Pasaribu (2021) mencakup lebih banyak variabel seperti motivasi dan lingkungan kerja.
4	Iriawan, H. (2020)	Menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor kelautan dan perikanan	Kedua artikel memiliki fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, terutama peran kepemimpinan.	Artikel ini membahas kepemimpinan dan komunikasi, sedangkan Iriawan (2020) lebih terfokus pada peran kepemimpinan di sektor kelautan dan perikanan
5	Hermawan, A. D., & Suwandana, I. G. M. (2019)	Menganalisis bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan.	Kedua artikel mengakui peran penting komunikasi dalam konteks organisasi dan hubungannya dengan kinerja karyawan	Artikel ini lebih luas dengan fokus pada peran kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja organisasi secara umum. Hermawan dan Suwandana (2019) lebih terfokus pada hubungan khusus antara komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan
6	Musoli, M. (2021)	Riset ini mengeksplorasi peran kepemimpinan perempuan, motivasi, dan disiplin kerja dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.	Meskipun fokus variabel berbeda, baik Anda maupun "Musoli, M. (2021)" mengakui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menyoroti keberagaman dan kompleksitas dinamika organisasi	Artikel "Musoli, M. (2021)" lebih spesifik dalam mengeksplorasi peran kepemimpinan perempuan, sedangkan artikel ini membahas kepemimpinan secara umum tanpa menekankan jenis kelamin pemimpin

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan, tetapi melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam era bisnis yang kompetitif, kinerja organisasi menjadi krusial, dan kepemimpinan memegang peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pentingnya kepemimpinan tergambar dalam kemampuannya menciptakan visi yang jelas dan strategi perusahaan, memotivasi karyawan, dan membentuk lingkungan kerja yang merangsang

kontribusi terbaik dari setiap anggota tim. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan transformasional atau transaksional, otoriter atau demokratis, memainkan peran penting dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, cenderung menciptakan lingkungan inovatif, sementara kepemimpinan transaksional lebih menekankan pertukaran keuntungan yang jelas antara pemimpin dan bawahan.

Pengaruh kepemimpinan tidak hanya terbatas pada aspek internal organisasi, melainkan juga terkait dengan faktor eksternal seperti budaya organisasi dan komunikasi efektif (Saputra, Khaira, et al., 2023). Budaya organisasi yang mendukung kepemimpinan inklusif dapat memperkuat dampak positif pada kinerja karyawan. Komunikasi yang baik antara pemimpin dan tim juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan pemahaman, mengurangi ketidakpastian, dan memperkuat dampak kepemimpinan. Meskipun pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan memiliki potensi positif, beberapa tantangan juga dapat muncul, seperti resistensi perubahan dari sebagian karyawan atau kebutuhan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan konteks tertentu (Widjanarko, Saputra, et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian dan pengembangan kepemimpinan, termasuk pelatihan pemimpin, menjadi penting untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang dinamika kepemimpinan membantu organisasi mengembangkan strategi yang adaptif dan efektif untuk mencapai tujuan mereka dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Hernikasari et al., 2022).

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Fauzi et al., 2023), (Meistoh & Hadita, 2022), (Fauzi, 2013), (Tian Sanjaya et al., 2022).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang efektif tidak hanya mencakup penyampaian informasi, tetapi juga melibatkan kemampuan mendengarkan dengan empati, memberikan umpan balik konstruktif, dan memastikan pemahaman yang sama di antara semua pihak. Dalam era bisnis yang kompleks dan dinamis, peran komunikasi menjadi fondasi utama dalam membentuk hubungan yang sehat antara pemimpin dan karyawan, serta di antara sesama anggota tim. Pentingnya komunikasi terlihat dalam kemampuannya untuk menjadi jembatan pemahaman antara kebutuhan, harapan, dan peran individu dalam organisasi. Komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana aliran informasi lancar dari tingkat manajemen hingga operasional (Fauzi, Fikri, et al., 2022). Komunikasi efektif dapat meningkatkan pemahaman bersama, mengurangi kesalahpahaman, dan menciptakan atmosfer di mana karyawan merasa dihargai dan didukung (Saputra & Sumantyo, 2022).

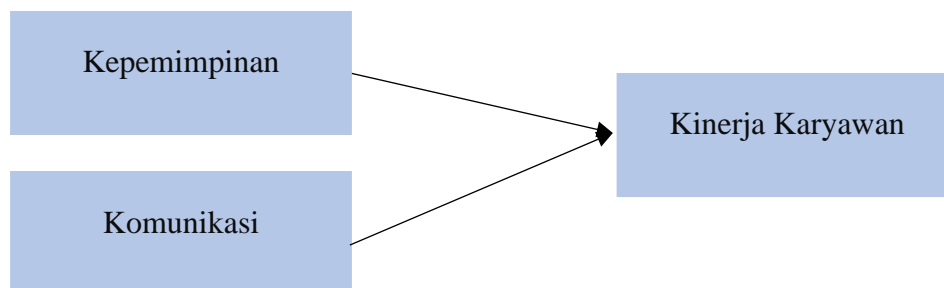
Dalam konteks kinerja karyawan, komunikasi memainkan peran penting dalam mengarahkan tujuan organisasi dan memberikan arah yang jelas kepada anggota tim. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa didengar, termotivasi, dan termampukan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Komunikasi juga dapat meminimalkan ketidakpastian, meningkatkan transparansi, dan membentuk budaya organisasi yang mendukung produktivitas dan inovasi.

Namun, tantangan dalam menciptakan komunikasi yang efektif juga dapat muncul. Faktor-faktor seperti perbedaan gaya komunikasi individu, kompleksitas struktur organisasi, atau ketidakjelasan pesan dapat mempengaruhi dampak komunikasi. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian dan pengembangan terus-menerus untuk meningkatkan keterampilan komunikasi di semua tingkatan organisasi (Fauzi, 2018). Dalam kesimpulannya, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk dipahami dan dikelola dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif menciptakan

lingkungan di mana karyawan dapat berkembang, berkolaborasi, dan memberikan kontribusi maksimal, sehingga memberikan dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Fauzi, Wulandari, et al., 2022), (Azahra & Hadita, 2023), (Saputra, 2021).

Conceptual Framework



Picture 1. Conceptual Framework

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dalam era bisnis yang kompetitif, perusahaan perlu memiliki kinerja yang optimal untuk tetap relevan dan berkelanjutan. Dua faktor kunci yang memengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan dan komunikasi. Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada jabatan, melainkan melibatkan kemampuan memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Komunikasi yang efektif juga memiliki peran sentral dalam membentuk hubungan yang sehat antara pemimpin dan karyawan, serta antar sesama anggota tim. Komunikasi mencakup lebih dari sekadar penyampaian informasi, melibatkan kemampuan mendengarkan, memberikan umpan balik konstruktif, dan memastikan pemahaman yang sama di seluruh organisasi. Komunikasi yang baik menciptakan lingkungan kerja kolaboratif, mengurangi kesalahpahaman, dan mendukung produktivitas.

Dalam konteks kinerja karyawan, kepemimpinan dan komunikasi saling terkait dan memiliki dampak positif. Gaya kepemimpinan, seperti transformasional atau transaksional, memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik meminimalkan ketidakpastian, meningkatkan transparansi, dan membentuk budaya organisasi yang mendukung inovasi. Meskipun tantangan muncul, seperti perbedaan gaya komunikasi atau kompleksitas struktur organisasi, penelitian dan pengembangan terus-menerus diperlukan untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi.

Dengan pemahaman mendalam tentang peran kepemimpinan dan komunikasi, diharapkan organisasi dapat mengimplementasikan strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja produktif, inovatif, dan dapat beradaptasi dengan perubahan dinamis dalam dunia bisnis. Oleh karena itu, kepemimpinan dan komunikasi tidak hanya menjadi faktor penentu kinerja karyawan, tetapi juga fondasi kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

REFERENSI

Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jiaganis, 3(1).
Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In Deppublish: Yogyakarta.*

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study). *Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 83–93.
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>
- Azahra, F., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Variabel Intervening Minat Beli KFC Golden City Bekasi Di Sosial Media Instagram. *Jurnal Economina*, 2(2), 678–691. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.351>
- Fauzi, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Fauzi, A. (2018). Kredit Macet, NPL dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Pembiayaan. *Jumabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja , Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4), 874–885. <https://greenpub.org/JIM/article/view/130/118>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan), 4(1), 76-83.
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(2).
- Hermawan, A. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Hernikasari, I., Ali, H., & Hadita, H. (2022). Determinasi Citra Merek Melalui Kepuasan Pelanggan Bear Brand: Analisis Harga Dan Kualitas Produk (Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 437–450. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1004>
- Husadha, C., Winarso, W., Hidayat, W. W., Widjanarko, W., Suryati, A., & Fikri, A. W. N. (2020). Pelatihan Strategi Peningkatan Pemasaran, Penjualan dan Pelaporan Akuntansi melalui Pembuatan Website di Yayasan Duta Bangsa Indonesia di Cikarang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.31599/jabdinas.v3i1.51>
- Iriawan, H. (2020). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor*. *Sosio e-Kons*, 12(02), 150-155.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.

- Mattayang, B. (2019). *Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis*. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 2(2), 45-52.
- Meistoh, S., & Hadita, H. (2022). Impact of Hedonic Lifestyle Through Brand Image on Interest of Gopay Users in Generation Z in Bekasi City. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(5), 703–712. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i5>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2(1), 70-78.
- Musoli, M. (2021). *Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen), 6(1), 64-88.
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja, Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Pasaribu, J. A. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah*. JUDICIOUS, 2(1), 34-41.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jatim Times Network di Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 63(1).
- Saputra, F. (2021). Leadership, Communication, And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2022). The Role of Marketing Management in Information Industry: Corporate Image, Brand Awareness and Promotion (Case Study at PT Lensa Potret Mandiri). *Jornal of Applied Management and Business*, 3(2), 46–54. <https://doi.org/10.37802/jamb.v3i2.267>
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen: Kepuasan Konsumen dan Keputusan Pembelian Tiket MPL Mobile Legend di Aplikasi Blibli. com. *Cuan: Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 98–105.
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., ... & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023). Determinasi Sistem Manajemen Sekuriti: Analisis Objek Vital, Pengamanan File dan Pengamanan Cyber pada Yayasan Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 23–29.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(2), 389-400.
- Sukmayanti, E. (2018). *Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, 3(2).

- Tampubolon, M. (2022). *Dinamika Kepemimpinan*. SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi, 2(1), 1-7.
- Tian Sanjaya, H., Rafli hermawan, M., & Dwi Mardika, B. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan: Kualitas Kerja, Efektivitas Kerja, Dan Komunikasi Kerja (Literature Review Kualitas Kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 300–311. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.820>
- Widjanarko, W., Hadita, H., Saputra, F., & Cahyanto, Y. A. D. (2023). Determinasi Kemudahan Akses Informasi Bagi Keputusan Investasi Gen Z. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 248–264.
- Widjanarko, W., Pramukty, R., & Yulianah, H. (2022). Strategic Financial Management in Micro , Small and Medium Enterprises (Msmes). *Jurnal Ekonomi*, 11(1), 255–260. ejournal.seaninstitute.or.id
- Widjanarko, W., Saputra, F., & Hadita. (2023). Analisis Keputusan Pembelian dan Loyalitas Pelanggan terhadap Voucher Gratis Ongkos Kirim E-Commerce Shopee Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 678–685.
- Widjanarko, W., Wahyu Hidayat, W., Prasetyo, E. T., Eprianto, I., & Yulianah. (2022). The Effect of Financial Literacy on the Financial Management of MSMEs in Jatinangor District, Sumedang Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3359–3364.