

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI EFEKTIF DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WIWA COMPANY DI KOTA SOLO**

### **Riga Asa Wiwa**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha  
Corresponding Email: wiwacompany@gmail.com

### **Meidi Syaflan**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha  
Corresponding Email: meidisyafan@stieww.ac.id

### **Lilik Ambarwati**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha  
Corresponding Email: ambar@stieww.ac.id

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan secara parsial mempengaruhi kinerja pekerja. Hal ini juga berupaya untuk memastikan bagaimana faktor-faktor ini berhubungan dengan kinerja pekerja jika digabungkan. Memanfaatkan penelitian deskriptif adalah metodologi penelitiannya. Masing-masing dari 45 karyawan PT. Perusahaan Wiwa yang dijadikan objek penelitian dalam penelitian ini yang meliputi seluruh karyawan perusahaan tersebut. Sebagai bagian dari penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Metode analisis regresi berganda diterapkan dalam penelitian ini. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya seorang pemimpin tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga kerjanya. Dampak komunikasi yang efisien terhadap kinerja pekerja bersifat positif dan substansial. Tindakan pengambilan keputusan mempunyai dampak yang penting dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Gaya seorang pemimpin, komunikasi yang baik, dan pengambilan keputusan secara bersamaan semuanya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja anggota timnya.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, kinerja

### **Abstract**

*The aim of this research is to find out how leadership style, effective communication and decision making partially influence worker performance. It also seeks to ascertain how these factors relate to worker performance when combined. Utilizing descriptive research is the research methodology. Each of the 45 employees of PT. The Wiwa company which was used as the research object in this study included all employees of the company. As part of this research, questionnaires were used to collect data. The multiple regression analysis method was applied in this research. The findings of this research indicate that a leader's style does not have a significant and positive effect on the performance of his workforce. The impact of efficient communication on employee performance is positive and substantial. Decision-making actions have an important and beneficial impact on employee performance. A leader's style, good communication, and simultaneous decision making all have a positive and significant impact on the performance of their team members.*

**Keywords:** *Leadership style, effective communication, decision making, performance*

## **PENDAHULUAN**

Efektivitas rencana strategis organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang dinyatakan diukur dari kinerjanya. Ketika seorang individu atau tim memiliki tujuan dan sasaran yang jelas, serta kriteria keberhasilan yang terukur, kinerja mereka dapat diakui dan dievaluasi. Sebaliknya jika tidak ada pengukuran terhadap pengukuran, maka mustahil mengetahui kinerja seseorang atau perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan. Kepemimpinan adalah komponen penting dalam seberapa baik kinerja suatu organisasi.

Agar suatu kelompok atau individu dapat mencapai tujuannya, mereka perlu dipimpin oleh seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif. Manajer yang kurang berinvestasi pada kesuksesan karyawannya cenderung bertindak otokratis. Pengembangan pegawai menimbulkan ketidakpuasan dikalangan pegawai yang ingin berkembang. Keadaan ini menyebabkan menurunnya kinerja sehingga menyebabkan perusahaan gagal mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi selain kepemimpinan. Istilah "komunikasi" mengacu pada tindakan berbagi pikiran, perasaan, dan nilai-nilai dengan orang lain. Individu dalam semua jenis lingkungan sosial (hubungan, kelompok, organisasi, masyarakat) menggunakan komunikasi untuk merespons dan membentuk lingkungannya. Ketika pekerja mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif satu sama lain, mereka akan lebih mampu memperoleh dan meningkatkan tugas yang mereka lakukan, sehingga menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dalam suatu organisasi sangat penting untuk membina kemitraan yang produktif. Kurangnya komunikasi menghalangi manajer untuk menerima saran dari karyawan dan menghalangi penyedia layanan untuk berbagi data yang relevan. Berkomunikasi adalah melakukan upaya untuk membujuk orang lain agar mengubah cara berpikirnya agar lebih selaras dengan cara berpikirnya. Komunikasi diharapkan berada pada sisi kesetaraan dan saling pengertian.

Kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cepat dan efektif sangatlah penting. Begitu masalah muncul di tempat kerja, hal pertama yang dilakukan karyawan adalah mengambil keputusan tentang tindakan yang harus diambil. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa serius mereka menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Keterampilan komunikasi yang baik di tempat kerja sangat penting untuk memperoleh dan memajukan tugas yang ada, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan tingkat kinerja perusahaan. Namun, hasil di bawah standar di tempat kerja mungkin disebabkan oleh komunikasi di bawah standar yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti hubungan

interpersonal yang tidak baik, sikap otoriter atau acuh tak acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan lain-lain. Berbicara mengenai kinerja pegawai di suatu tempat kerja tidak lepas dari unsur kepemimpinan yang menjadi fokus dan manajemen puncak yang memegang peranan yang cukup besar dan krusial. Setiap perusahaan ingin menciptakan tujuan dan cita-cita bagi perusahaannya. Aktivitas berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, sehingga pada akhirnya mengarah pada sistem kerja yang lebih dinamis, harmonis, efisien dan efektif sehingga mendatangkan dan menghasilkan serangkaian manfaat (keuntungan) bagi perusahaan.

Sebanyak 45 pekerja PT. Wiwa Company tidak benar-benar menghadirkan A-game mereka. Ketika menghadapi penurunan kinerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk fokus dan memperbaiki cara mereka memberikan kepemimpinan yang kuat dan membangun disiplin kerja yang memadai. Bekerja sesuai norma dan prosedur yang ditetapkan, karyawan harus bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan jangka panjang. Permasalahan pada PT. Wiwa Company adalah perpindahan manajer dan perubahannya menyebabkan penurunan efisiensi staf sehingga menyebabkan penurunan laba perusahaan.

Menyadari pentingnya gaya kepemimpinan, komunikasi yang jelas, dan pengambilan keputusan yang tepat dalam menentukan tingkat kinerja tenaga kerja seseorang. Jika hal ini berhasil, pekerja akan mengerahkan upaya maksimal dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menghasilkan keuntungan finansial bagi bisnis. Penulis mempunyai ketertarikan pada PT. Wiwa Company Kota Solo karena hal tersebut. Penulis tertarik untuk meneliti "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI EFEKTIF, DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WIWA COMPANY DI KOTA SOLO".

## **KAJIAN TEORI**

### **A. Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari upaya pekerja untuk memenuhi tugas yang diberikan kepada mereka dengan cara yang memenuhi dan melampaui harapan. Penilaian kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Handoko & Pabundu (2008:121), adalah metode organisasi untuk mengukur kontribusi karyawan terhadap keberhasilan bisnis. Segala hal lain yang Anda lakukan dalam kehidupan profesional Anda akan bergantung pada hal ini. Prestasi kerja menurut Sunto dalam Pabundu (2008:121) adalah hasil kerja individu atau tim dalam mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Mengingat hal tersebut di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dari tanggung jawab atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

## B. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan M (2013:10), gaya seorang pemimpin adalah bagaimana mereka memotivasi karyawannya untuk bekerja sama demi kebaikan bersama perusahaan. Menurut Kartono (2008:34), “gaya kepemimpinan” seorang pemimpin terdiri dari “sifat, kebiasaan, sifat, watak, dan kepribadiannya” ketika berinteraksi dengan pengikutnya. Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2010:49) adalah “seperangkat norma atau pola perilaku yang diterapkan seseorang dalam upaya mempengaruhi perilaku orang lain” (penekanan ditambahkan). Gaya kepemimpinan, sebagaimana didefinisikan oleh Rivai V (2014:272), adalah kumpulan sifat-sifat yang digunakan pemimpin untuk memotivasi dan mengarahkan timnya menuju kesuksesan. Gaya seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai metode kepemimpinan yang mereka sukai dan tindakan serta metode yang paling sering mereka gunakan.

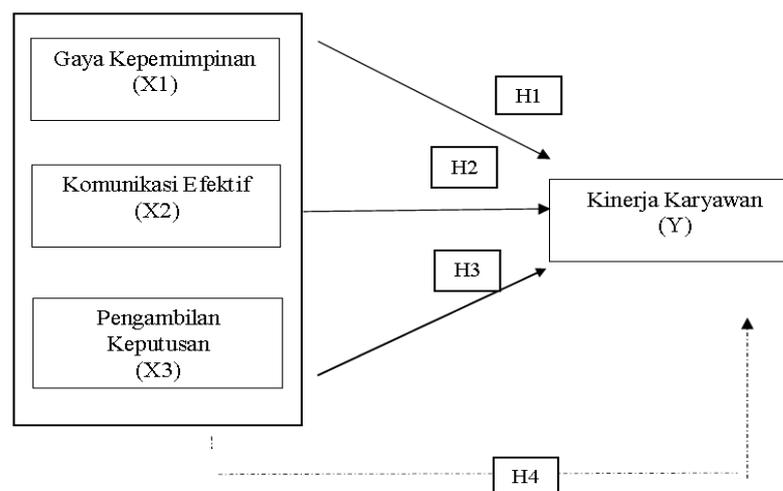
## C. Komunikasi Efektif

Perpindahan data (pesan, ide) dari satu orang ke orang lain itulah yang kita sebut komunikasi. Biasanya orang berbicara satu sama lain dalam bahasa yang dapat dimengerti bersama. Meskipun mereka tidak memiliki bahasa yang sama, mereka tetap dapat berkomunikasi melalui gerak tubuh dan ekspresi wajah seperti senyuman, anggukan kepala, atau mengangkat bahu.

## D. Pengambilan Keputusan

Menurut Luthan (2011: 259) pengambilan keputusan cukup sederhana yaitu “ditentukan secara universal antar alternatif”. Pengambilan keputusan hampir secara universal didefinisikan sebagai pilihan di antara alternatif-alternatif.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**Keterangan:**

- ▶ Pengaruh secara parsial
- - - - -▶ Pengaruh secara simultan

**METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk mengetahui keadaan penelitian, menentukan maksud dan tujuan penelitian, memperoleh informasi dan menentukan jenis informasi yang akan digunakan, dan semoga mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian Anda atau rasa lega. Untuk menyukseskan penelitian ini maka digunakan penelitian deskriptif dalam penelitian.

Seluruh karyawan PT. Wiwa Company dimasukkan dalam analisis ini. Jika calon partisipan kurang dari 100 orang, Arikunto (2006:134) menyarankan untuk mengikutsertakan semua orang agar penelitian dapat dianggap sebagai sampel yang mewakili populasi. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh 45 orang yang bekerja di PT. Wiwa Company sebagai subyek.

Data primer digunakan dalam penelitian ini, yang dikumpulkan dari hasil penelitian empiris melalui penyebaran kuesioner kepada responden, termasuk pimpinan dan karyawan. PT. Wiwa Company memanfaatkan lebih banyak data sekunder. Item kuesioner dibuat dengan menggunakan skala Likert ordinal untuk memudahkan pengumpulan data primer melalui penggunaannya.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y : Variabel terikat/tergantung
- X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> X<sub>3</sub> : Variabel bebas
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> : Koefisiensi regresi

**HASIL ANALISIS DATA**

**A. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Program komputer SPSS 16.00 for Windows digunakan untuk melakukan analisis validitas yang bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya skor yang diberikan pada setiap pertanyaan. Dengan menggunakan koefisien rxy dan nilai krusial (rtabel), temuan laporan diekstraksi.

Besarnya koefisien korelasi variabel gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, pengambilan keputusan, dan kinerja melebihi nilai r-tabel. Oleh karena itu, setiap ekspresi dalam variabel eksekusi adalah benar. SPSS 16.0 untuk Windows digunakan untuk analisis validitas yang dilakukan di komputer. Tujuannya untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap

pertanyaan yang dinilai responden. Untuk memverifikasi keakuratan hasil, koefisien ( $r$  hitung) dibandingkan dengan nilai krusial ( $r$  tabel). Seluruh ekspresi untuk seluruh variabel telah tersertifikasi dapat dipercaya, artinya instrumen akan secara konsisten memberikan hasil yang sama bila digunakan untuk mengukur objek yang sama berkali-kali.

## **B. Deskripsi Variabel**

Dari 45 responden, 34 responden atau 75,6% menguasai kategori “cukup baik”, 9 responden atau 20% sangat kurang, 0 atau 0% kurang baik, 0 atau 0% baik, 0 atau 0% sangat baik, 0 atau 0% sangat baik 2 yaitu 4,4%. Jadi dapat dikatakan gaya manajemen karyawan PT Wiwa Company Kota Solo cukup baik.

Dari responden sebanyak 45 responden menguasai 30 responden atau 66,7% cukup baik, 10 responden atau 22,2% sangat buruk, 0 atau 0% kurang baik, 0 atau 0% baik, atau 5 atau 11,1% sangat Jadi dapat dikatakan komunikasi efektif karyawan PT Wiwa Company di Kota Solo sudah cukup baik.

Dari jumlah responden sebanyak 45 responden menguasai 35 responden atau 77,8% cukup baik, 7 responden atau 15,6% sangat buruk, 0 atau 0% kurang baik, 0 atau 0% baik, sangat atau 3 responden atau 6,7%. Jadi dapat dikatakan pengambilan keputusan karyawan PT Wiwa Company Kota Solo cukup baik

Dari 45 responden, maka jawaban didominasi dengan kategori cukup baik sebanyak 24 responden atau 53,3%, sangat tidak baik 2 atau 4,4%, tidak baik 9 atau 20%, baik 4 atau 8,8%, sangat baik 6 atau 13,3%. Jadi dapat dikatakan kinerja karyawan PT Wiwa Company di Kota Solo berkategori cukup baik.

## **C. Uji Asumsi Klasik**

Asumsi klasik model regresi harus diperiksa sebelum temuan analisis dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Penelitian ini menggunakan bentuk pengujian penerimaan tradisional seperti:

Jika diperiksa dengan uji normalitas, terlihat jelas bahwa titik-titik tersebut tersebar sepanjang dan mengelilingi diagonal. Hasilnya, kondisi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat diterapkan.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa distribusi titik data tidak normal, artinya tidak ada struktur distribusi yang terlihat dan naik atau turun di bawah nilai sumbu Y 0. Tidak ditemukan heteroskedastisitas pada data, oleh karena itu model regresi dapat digunakan untuk membuat prediksi yang akurat tentang variabel terikat dari nilai yang diketahui pada variabel bebas. kualitas kepemimpinan seperti ketegasan, komunikasi yang jelas, dan inisiatif.

Nilai toleransi variabel gaya kepemimpinan, efektivitas komunikasi, dan pengambilan keputusan dihitung masing-masing sebesar 0,666, 0,453, dan 0,433 berdasarkan uji multikolinearitas. Sedangkan VIF (Variation Inflation Factor) gaya kepemimpinan sebesar 1,501, VIF komunikasi sebesar 2,205, dan VIF pengambilan keputusan sebesar 2,307. Nilai ini lebih besar dari 10% (0,10). Dengan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, nilai ini juga berada di bawah nilai yang ditetapkan, yaitu kurang dari 10. Artinya model regresi memadai

untuk memprediksi kinerja berdasarkan gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, dan kepatuhan sebagai variabel independen.

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,409% saat diuji menggunakan autokorelasi. Dengan menggunakan tabel DW, kita dapat mengetahui bahwa batas bawah (dl) = 1,3832 dan batas atas (du) = 1,6662 merupakan interval kepercayaan yang sesuai untuk nilai ini (45 sampel, 3 variabel bebas, dan derajat kepastian 5%). Dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW sebesar 2,097 lebih besar dari nilai maksimum yang diperbolehkan rumus (du) = 1,6662.

Data penelitian ini lolos uji asumsi klasik yang disebutkan di atas, yang menunjukkan bahwa kemampuan model regresi dalam memprediksi keluaran berdasarkan variabel masukan seperti gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan adalah kuat.

#### D. Uji Hipotesis

Koefisien beta, nilai t, dan nilai sig untuk setiap parameter dihitung sebagai berikut, menggunakan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan di SPSS:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.303	.397		3.285	.002		
	GK	.149	.109	.169	1.370	.178	.666	1.501
	KE	.259	.109	.354	2.371	.023	.453	2.205
	PK	.314	.137	.350	2.292	.027	.433	2.307

a. Dependent Variable: K

Diperoleh persamaan regresi berganda:

$$Y = 1,303 + 0,149X_1 + 0,259X_2 + 0,314X_3$$

Persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan:

Konstanta 1,303 menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel independen tidak berubah (sama dengan nol), maka hasilnya adalah 1,303. Koefisien regresi 0,149 pada X1 efektivitas menurun sebesar 0,149 ketika gaya kepemimpinan menurun satu satuan sedangkan variabel bebas lainnya tetap. Koefisien regresi 0,259 pada X2 efisiensi menurun sebesar 0,259 ketika komunikasi efektif berkurang satu satuan sedangkan variabel bebas lainnya tetap. Koefisien regresi sebesar 0,314.

Nilai F hitung berdasarkan uji Anova sebesar 19,226 pada tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Nilai F sebesar 2,282 atau lebih menunjukkan bahwa model regresi cukup signifikan untuk digunakan dalam prediksi kinerja. Gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, dan pengambilan keputusan semuanya berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uji determinasi diperoleh nilai customized R<sup>2</sup> sebesar 0,585. Artinya 58,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan

keputusan. Sedangkan sisanya sebesar 41,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi.

Berdasarkan uji t diperoleh nilai sig (P-value) variabel gaya kepemimpinan 0,178 diatas taraf signifikansi 5% maka Ho diterima dan Ha ditolak yaitu.

H. variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja. Nilai signifikansi (P-value) variabel komunikasi efektif sebesar 0,023 dibawah tingkat signifikansi 5%, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel komunikasi efektif mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja. Nilai signifikansi (P value) variabel keputusan sebesar 0,027 diatas taraf signifikansi 5% maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti variabel keputusan mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja.

## **PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten antara filosofi, kemampuan, kualitas, dan sikap yang mendasari perilaku manusia, dan penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh besar antara gaya kepemimpinan dan efektivitas.

Komunikasi yang efektif, yang diukur dengan indikator kinerja, ditemukan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap keduanya. Komunikasi yang efektif mampu menggeser cara pandang pendengar secara terukur. Inti dari berkomunikasi dengan jelas adalah untuk memastikan bahwa orang yang Anda coba sampaikan memahami apa yang Anda katakan. Artinya, bahasa yang Anda gunakan harus lebih jelas dan komprehensif tanpa terlalu menyederhanakan.

Dampak positif dan besar dari pengambilan keputusan terhadap kinerja yang ditemukan dalam analisis penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi manajer dalam dan keberhasilan banyak aktivitas dan tujuan, terutama pengambilan keputusan, mempunyai dampak besar terhadap perilaku bawahannya.

## **SIMPULAN dan SARAN**

Temuan menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara gaya kepemimpinan dan peningkatan produktivitas bawahan. Ketika ada komunikasi yang baik antara manajer dan pekerja, produktivitas meningkat. Kemampuan mengambil keputusan memiliki dampak penting dan bermanfaat terhadap produktivitas pekerja. Kepemimpinan, komunikasi, dan kemampuan mengambil keputusan secara bersamaan semuanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap hasil tim jika digunakan bersama-sama.

Karyawan didesak untuk belajar dari pengalaman mereka dan menumbuhkan kesadaran diri dan empati satu sama lain untuk membina hubungan kerja yang positif dan bersatu satu sama lain pada saat konflik. Selain itu, pekerja harus tetap waspada dan terlibat selama berada di kantor jika ingin memberikan hasil yang berkualitas. Selain itu, saran untuk peneliti selanjutnya mencakup fokus pada topik penelitian untuk memastikan bahwa variabel yang diteliti memberikan hasil yang bermakna, dan fokus

pada komunikasi untuk mengembangkan cara paling efektif dalam meningkatkan produktivitas pekerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Antasari, K. C., dan Yaniartha S, P. D. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 10 (2), 354–369.
- Arikunto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita
- Azwan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Geralt, Elia, Fahmi, Sepang, Koleangan, A.M., Rosalina, L., & Jantje. (2020). *Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera Influence of Leadership and Communication Styles on Employee Performance of Pt Bringin Karya Sejahtera*. *Emba*, 8(2), 89–98.
- Harold. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Kartono, Kartini. (2008). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Lasmaya, S. M. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 25–43.
- Luthan, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Eresco.
- Mardijani, Prastiwi. (2011). *Pengaruh Perilaku Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pawayatan Daha Kediri*. Skripsi. Kediri.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 169–175.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia.
- Thoha, Miftah. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (PT Raja Gr)*.

Widodo, W. (2014). Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(2), 154–172.