

Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Swadaya Sarana Berlian

Fityanti Mafika Sari¹, Iwan Asmadi², Bambang Haryono³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

E-mail: mavyka08@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id, bambang.bhy@bsi.ac.id

Article History:

Received: 29 Januari 2025

Revised: 09 Maret 2025

Accepted: 16 Maret 2025

Keywords: Komunikasi, Gaya kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract: Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Swadaya Sarana Berlian. Komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Mendapatkan data populasi jumlah keseluruhan karyawan PT Swadaya Sarana Berlian sebanyak 63 responden dengan menggunakan pendekatan sensus. Analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis yaitu uji T dan uji F, uji koefisien determinasi. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $58,210 > 3,15$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadaya Sarana Berlian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi internal dan gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi (Panjaitan et al., 2023). Bisnis harus meningkatkan produktivitas dan efisiensi semua sumber dayanya, (Asmadi, 2017) termasuk sistem manajemen

dan sumber daya manusia, agar dapat bertahan dan makmur dalam menghadapi persaingan yang meningkat. Sumber daya manusia aset strategis bagi organisasi dan hal yang penting bagi perusahaan, hal ini tidak mengurangi nilai sumber daya lain, seperti modal, peralatan, waktu, energi, dan informasi. Namun, meskipun sumber daya lainnya memungkinkan suatu organisasi untuk beroperasi, keberadaan sumber daya manusia adalah elemen utama yang memungkinkan organisasi tersebut terbentuk dan berjalan.(Geralt et al., 2020).

Menurut (Sudirno & Utama, 2017) dengan Gaya kepemimpinan yang baik maka dapat berpengaruh baik juga untuk karyawan dan kinerjanya. Agar dapat memengaruhi bawahannya dengan efektif, ketika seorang pemimpin sudah tepat dan sesuai dengan Gaya kepemimpinannya maka karyawan pun dapat memberikan hal baik, tetapi juga menjadi faktor penting dalam keberhasilannya memotivasi bawahan.(Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022). Pemimpin harus mampu melakukan serangkaian kegiatan yang merupakan kemampuan yang harus

dimiliki seorang pemimpin seperti kemampuan untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan personelnya agar dapat bekerjasama, sehingga tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Asmadi et al., 2022)

Selain kepemimpinan, Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi menciptakan hubungan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja sesama karyawan serta memperkuat interaksi antara atasan dan bawahan.(Panjaitan et al., 2023) Dengan adanya komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang baik dapat terjalin di dalam organisasi. Komunikasi ialah Proses pemindahan informasi, ide atau pemahaman yang memiliki tujuan tertentu untuk menafsirkan hal yang kita inginkan kepada orang lain.(Rokhayati et al., 2022).

LANDASAN TEORI

a. Komunikasi

Menurut (Hafied Cangara, 2012) Kata Latin "*communis*" berarti "*communicatio*" dan kata bahasa Inggris komunikasi, yang berarti membuat hal yang sama adalah akar dari kata komunikasi. Menurut kamus bahasa Indonesia yang sangat baik, Komunikasi adalah pertukaran berita atau pesan yang mudah dipahami untuk lawan bicara dari satu orang ke orang (Rhaynald Allamsyah & Kis Indriyaningrum, 2024).

Komunikasi adalah proses transmisi dan berbagi informasi, setidaknya antara dua pihak yang bertindak sebagai pengirim dan penerima. Definisi ahli komunikasi menurut Agus M. Hardjana (2015:11) mendefinisikan komunikasi sebagai praktik menggunakan media tertentu untuk mentransfer apa yang ingin disampaikan dalam konsep atau informasi dari orang ke orang lainnya. Menggunakan media untuk menyebarkan pengetahuan mempercepat penyebarannya kepada orang lain, meningkatkan kualitas dan volume pekerjaan.(Mamesah et al., 2022).

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Akbar, 2017) Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah cara seorang pemimpin yang menjalankan fungsi sebagai manah berdasarkan filosofi, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya. Gaya ini dapat bervariasi tergantung pada motivasi, kekuasaan, atau orientasi pemimpin terhadap tugas maupun individu tertentu. Di antara berbagai gaya kepemimpinan, terdapat perbedaan antara pemimpin yang bersifat positif adapula yg negatif, yang ditentukan oleh metode dan pendekatan mereka dalam memotivasi karyawan.

Adapun menurut (Waedoloh et al., 2022) Gaya seorang pemimpin adalah kumpulan sifat yang dia gunakan untuk membujuk pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks yang berbeda, gaya kepemimpinan mengacu pada pemikiran, taktik, atau pola perilaku yang sering digunakan para pemimpin.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam Maria (2018), Kinerja adalah jumlah total pekerjaan yang dihasilkan fungsi pekerjaan dari waktu ke waktu. Tiga faktor terdiri dari dimensi kinerja: output pekerjaan, kualitas kerja, dan atribut pribadi terkait pekerjaan.(Maria et al., 2021). Kinerja karyawan adalah hasil dari kinerja karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam jangka waktu yang ditentukan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan . (Mangkunegara, 2017).

Kinerja, menurut Afandi (2018), adalah sesuatu yang didapat dari hasil kerja yang dapat dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan kekuasaan dan tugas mereka yang berbeda dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memberikan kesan yang baik seperti menjalankan moral dan etika sesuai prosedur. Menurut (Kasmir, 2016) mengatakan kinerja merupakan hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab seorang pekerja yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap karyawan PT Swadaya Sarana Berlian secara Objektif menggunakan data numerik.

Metode Penelitian

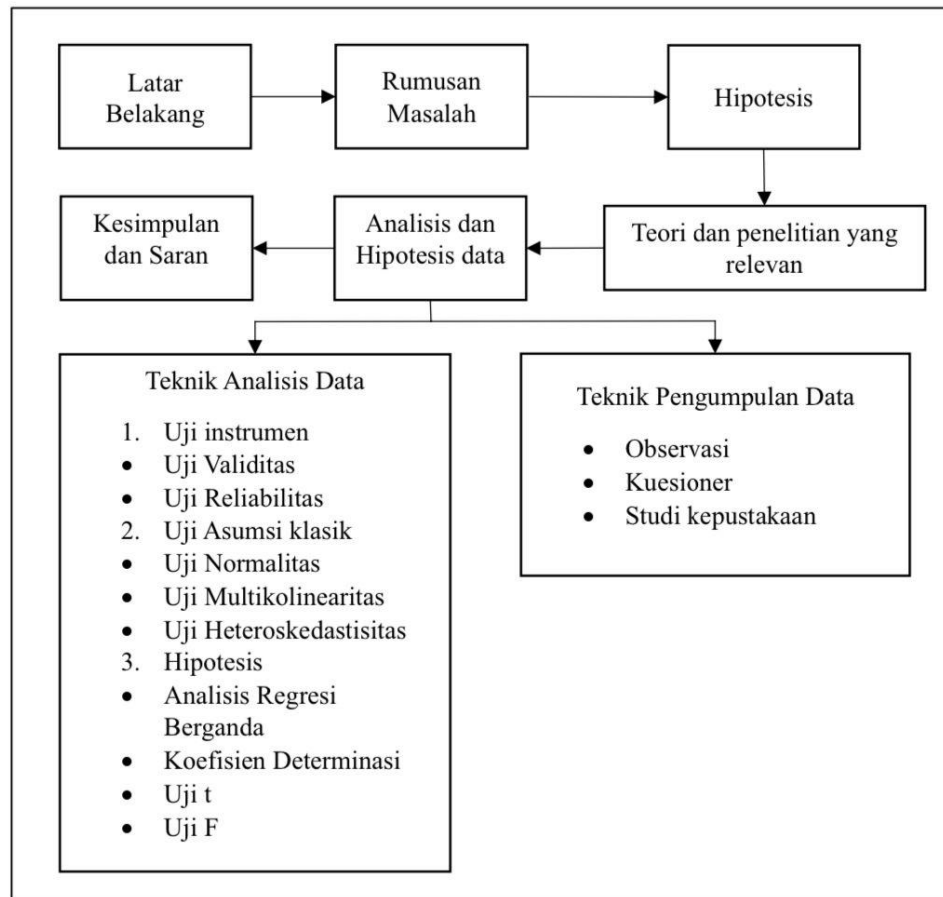
Informasi dikumpulkan tentang bahan riset/penelitian yang sedang dijalani dengan menggunakan metode tertentu. Dalam hal ini, penulis mengambil atau menggunakan pendekatan berikut untuk pengumpulan data :

1. Metode Observasi
2. Metode Kuisioner
3. Studi Kepustakaan

Teknik Analisa

Penelitian ini menggunakan teknik analisa data, diantaranya :

1. Uji kualitas data
 - a. Uji validasi
 - b. Uji Reabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Multikolinearitas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Normalitas
 - d. Analisis Regresi Berdanda
3. Uji Hipotesis
 - a. Uji T
 - b. Uji F
4. Uji Koefisien Determinasi



Gambar 1. Desain Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel komunikasi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.930	.860		13.870
	Komunikasi (X1)	.240	.038	.488	6.389
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.229	.031	.570	7.449

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistic 25

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,930 + 0,240X_1 + 0,229X_2$$

Dari *output* di atas dapat dijelaskan persamaan tersebut sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,930 artinya jika komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 11,930.
- Koefesien regresi variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,240 artinya jika komunikasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,240 satuan dengan asumsi varibel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,229 artinya jika gaya kepemimpinan (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,229 satuan dengan asumsi varibel independen lainnya bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini digunakan krikteria signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi), dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 63-2-1 = 60$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,000 (lihat pada lampiran). Krikteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.930	.860		13.870
	Komunikasi (X_1)	.240	.038	.488	6.389
	Gaya Kepemimpinan (X_2)	.229	.031	.570	7.449

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,389 > 2,000$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadaya Sarana Berlian.

Tabel 3. Hasil Uji t Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.930	.860		13.870
	Komunikasi (X_1)	.240	.038	.488	6.389
	Gaya Kepemimpinan (X_2)	.229	.031	.570	7.449

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $7,449 > 2,000$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadaya Sarana Berlian.

b. Uji F

Untuk pengujian pengaruh variabel komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadaya Sarana Berlian, dilakukan dengan uji statistik F (uji Simultan) dengan signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung $<$ F tabel berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika nilai F hitung $>$ F tabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

F tabel dapat dilihat pada lampiran tabel statistik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel -1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $63-2-1 = 60$ (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,15 (lihat lampiran). Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung $>$ F tabel atau p value $<$ Sig. 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji F Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.963	2	18.982	58.210	.000 ^b
	Residual	19.565	60	.326		
	Total	57.528	62			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X1)

Sumber: Hasil olah data SPSS Statistic 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $58,210 > 3,15$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $0,00 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadaya Sarana Berlian.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $6,389 > 2,000$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadaya Sarana Berlian.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $7,449 > 2,000$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadaya Sarana Berlian.

3. Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $58,210 > 3,15$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Swadaya Sarana Berlian.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian, penelitian menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Sarana Berlian. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$ dan perolehan

nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $6,389 > 2,000$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Sarana Berlian.

2. Berdasarkan hasil pengujian, penelitian menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Sarana Berlian. Hal ini dapat dibuktikan dengan dengan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$ dan perolehan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $7,449 > 2,000$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Sarana Berlian.
3. Berdasarkan hasil pengujian, penelitian menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Sarana Berlian. Hal ini dapat dibuktikan dengan dengan nilai $sig. = 0,000 < 0,05$ dan perolehan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $58,210 > 3,15$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Sarana Berlian.
4. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 66,00%, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara Bersama-sama variabel komunikasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memberikan kontribusi (pengaruh) terhadap kinerja karyawan sebesar 66.00% dan sisanya sebesar 34,00 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, N. (2017). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 9979–9985. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Asmadi, I. (2017). Pengaruh Produk dan Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan. In *Widya Cipta: Vol. I* (Issue 2).
- Asmadi, I., Abdur, A., Ilyas, R. M., Tirtajaya, A., & Muctar, H. S. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan*. 4(4), 6050–6056.
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Geralt, F. E., Koleangan, R. A. M., & Sepang, J. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera. *Jurnal EMBA*, 8(2), 89–98.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)* (Ed.1 ; cet). Jakarta : Rajawali Pers.
- 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.
- Maria, E., Edison, & Wandry. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 93–102.

- Panjaitan, G. E., Asmadi, I., & Lestari, T. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 376–386.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Putri, R., Rosmalia, D., Sihombing, P. R., Siregar, S., Suardika, I. K., Warsitasari, W. D., Akbar, H., Zahari, M., & others. (2022). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <https://books.google.co.id/books?id=WQpuEAAAQBAJ>
- R Suci, Koesomowidjojo, M. ih. (2020). *Dasar - Dasar Komunikasi*. Bhuna Ilmu Populer.
- Rhaynald Allamsyah, & Kis Indriyaningrum. (2024). Pengaruh Komunikasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Dijawa Abadi Kayu Lama Jepara. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4450–4459. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1744>
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Septiana, N. M., Artiningsih, D. W., & Hairudinor, H. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening (Pt Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Cabang Banjarmasin Samudera). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(2), 24. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10955>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. PT. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian*. 2(3), 211–213.
- Suwarno. (2011). *Manajemen Pemasaran Jasa Perusahaan Pelayaran*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>