

Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo

Saipul Bahri¹, Yayuk Indah Wahyuning Tyas², Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Corresponding Author: saipulbahri2347991@gmail.com

Article History:

Received: 25 Juni 2025

Revised: 7 Juli 2025

Accepted: 16 Juli 2025

Kata Kunci: Motivasi Kerja,
Gaya Kepemimpinan,
Komunikasi Kerja, Kinerja
Pegawai

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan komunikasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor kecamatan maron kabupaten probolinggo. Metode yang digunakan kuantitatif penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan pemahaman pada indikator kinerja pegawai dengan mengungkap hubungan kausal antara variabel. Sebanyak 30 pegawai dipilih sebagai sampel dari populasi penelitian. SmartPLS4 digunakan untuk analisis data. pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memperlihatkan nilai *original sampel* (0.464) *t-statistic* (4.162 > 1,96) *p-value* (0.000 < 0,05). Sedangkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memperlihatkan nilai *original sampel* (0,289) *t-statistic* (2.102 > 1,96) *p-value* (0.018 < 0,05). Dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai memperlihatkan nilai *original sampel* (0.272) *t-statistic* (2.202 > 1,96) *p-value* (0.014 < 0,05).

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin canggih dari tahun ketahun memiliki perubahan yang sangat melesat. Sebuah organisasi tentunya juga di seluruh dunia selalu menghadapi tantangan-tantangan yang membuat sebuah organisasi ataupun perusahaan memikirkan cara efektif kunci untuk menghadapi tantangan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi yang baik dapat sangat mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk berkomunikasi lebih baik dan bekerja sama antar tim maupun pimpinan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai serta menumbuhkan semangat baru bagi pegawai untuk selalu bekerja dengan semaksimal mungkin sesuai prosedur kerja yang terdapat pada suatu instansi.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang besar bagi seluruh pegawainya untuk mengarahkan bekerja dengan semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai, oleh karenanya seorang pegawai akan lebih bersemangat apabila sosok pemimpin selalu berkomunikasi dengan baik agar terciptanya hubungan yang baik di lingkungan kerja. Komunikasi yang baik dapat sangat mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk termotivasi lebih baik dan bekerja sama antar tim maupun pimpinan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai serta menumbuhkan semangat baru bagi pegawai untuk selalu bekerja dengan semaksimal mungkin sesuai prosedur kerja yang terdapat pada suatu instansi. Hal ini tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang dipimpin, komunikasi antar tim serta adanya motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin dengan tujuan meningkatkan kinerja.

Kondisi yang ada pada instansi khususnya pada Kantor Kecamatan Maron yaitu kurangnya

motivasi terhadap pegawai sehingga menimbulkan kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaannya, motivasi ini tidak terlepas dari sosok pimpinan yang ada pada instansi tersebut yaitu gaya kepemimpinan yang demokratis atau partisipatif dalam melakukan kewajibannya sebagai pimpinan, akan tetapi hal ini berbanding terbalik oleh keadaan yang ada pada Kantor Kecamatan Maron dimana sikap gaya kepemimpinan yang ada seperti menunjukkan gaya kepemimpinan yang otoriter, serta kondisi yang ada disana pada pengamatan yang dilakukan komunikasi kerja yang dilihat menunjukkan komunikasi satu arah dimana semua keputusan ada pada pimpinan dan para pegawai tidak diberi kesempatan untuk memberikan ide atau usulan, dimana para pegawai terutama pimpinan menunjukkan kinerjanya kurang maksimal dalam mengemban tugas yang telah diberikan karena semua hal tersebut.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:141), Motivasi merupakan sesuatu yang dimana menyebabkan, mensalurkan serta dorongan, agar senantiasa bekerja semangat dan tekun mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja. Untuk memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya yaitu dengan peran pemimpin itu sendiri dimana sosok pemimpin harus mempunyai cara sehingga pegawai termotivasi oleh apa yang telah dilakukan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Khaeruman (2021:32), Motivasi kerja memiliki tiga indikator, yakni sebagai berikut: pengarahan diri, kekuasaan, ketuntasan akan keamanan kerja.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Bukman (2017:15), Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan seni memperoleh hasil yang diinginkan yaitu dengan melalui sebuah kegiatan dengan mempengaruhi seseorang dengan tujuan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, Lebih jauh lagi, kepemimpinan memiliki kemampuan luar biasa yang dapat menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau gagal. Menurut Khaeruman (2021:54), Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan, sebagai berikut: Tingkat komunikasi antara atasan dan bawahan, Tingkat kesediaan atasan untuk memotivasi bawahan agar mau berbagi pikiran dan pendapat, Tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan kebebasan dalam melaksanakan tugas (perusahaan) dan Tingkat fokus terhadap kinerja pekerja (perhatian).

Komunikasi Kerja

Menurut Afandi (2018:47), Agar dapat mengubah sikap, pandangan, atau tingkah laku, komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang yang mempunyai arti sebagai pikiran dan perasaan dalam bentuk gagasan, informasi, keyakinan, harapan, dan himbuan sebagai pedoman yang harus dilaksanakan oleh seseorang terhadap orang lain, baik secara langsung dengan bertatap muka maupun secara tidak langsung melalui media. Menurut Afandi (2018:64), Indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi, yaitu: bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, dan bahasa yang sopan dan halus.

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan akuntabilitas dan hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan komponen penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi;

pencapaian tujuan yang maksimal merupakan hasil dari kinerja individu dan tim. Agar visi dan misi dapat terwujud, maka kinerja karyawan tersebut akan mampu bekerja sama dengan tim dan berkinerja dengan baik. Khaeruman (2021:17), Kinerja memiliki beberapa indikator yaitu: kuantitas, kualitas, dan kerja sama.

Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan kunci dalam menentukan kinerja dalam organisasi. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta berkontribusi dengan baik guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebaliknya jika motivasi menurun maka penurunan produktivitas kerja dan kualitas kerja yang akan berdampak pada kinerja para pegawai yang berimbas perusahaan.

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja melalui macamaspek, seperti komunikasi kerja dan motivasi kerja. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya mereka dengan kebutuhan para pegawai dalam suatu situasi tertentu. Hal ini akan mendorong para pegawai meningkatkan kinerjanya dikarenakan model kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai di suatu instansi. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik karena kinerja para pegawainya yang baik dan optimal.

H2 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Variabel Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi kerja yang efektif merupakan bagian yang kuat dari kinerja yang baik. Dengan komunikasi yang terbuka dan jelas dapat meningkatkan produktivitas kerja serta bisa menjaga jalinan hubungan kerja yang baik antar tim sehingga menciptakan suatu kolaborasi yang nantinya akan meningkatkan kinerja pada organisasi atau perusahaan. Sebaliknya komunikasi kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja para pegawai dikarenakan rentan missskomunikasi dan penurunan kinerja yang di hasilkan.

H3 : Diduga Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hubungan sebab akibat atau asosiatif kausal. Dimana terdapat variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) dan variabel yang terpengaruhi (variabel terikat). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor kecamatan maron kabupaten probolinggo sebanyak 30 pegawai yang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah perangkat lunak Smart-PLS4 yang digunakan untuk penyajian data. Metode analisis data menggunakan analisis Outer Model dan Inner Model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas Convergen

Tabel 1
Hasil Uji Validitas *Convergent*

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1.1	0.880	> 0,7	Valid
	X1.1.2	0.857	> 0,7	Valid
	X1.2.1	0.900	> 0,7	Valid
	X1.2.2	0.891	> 0,7	Valid
	X1.3.1	0.854	> 0,7	Valid
	X1.3.2	0.843	> 0,7	Valid
	Gaya Kepemimpinan	X2.1.1	0.860	> 0,7
	X2.1.2	0.921	> 0,7	Valid
	X2.2.1	0.858	> 0,7	Valid
	X2.2.2	0.947	> 0,7	Valid
	X2.3.1	0.960	> 0,7	Valid
	X2.3.2	0.967	> 0,7	Valid
	X2.4.1	0.958	> 0,7	Valid
	X2.4.2	0.894	> 0,7	Valid
	Komunikasi Kerja	X3.1.1	0.750	> 0,7
	X3.1.2	0.829	> 0,7	Valid
	X3.2.1	0.839	> 0,7	Valid
	X3.2.2	0.855	> 0,7	Valid
	X3.3.1	0.918	> 0,7	Valid
	X3.3.2	0.910	> 0,7	Valid
	X3.4.1	0.731	> 0,7	Valid
	X3.4.2	0.942	> 0,7	Valid
	Kinerja Pegawai	Y1.1	0.877	> 0,7
	Y1.2	0.881	> 0,7	Valid
	Y2.1	0.856	> 0,7	Valid
	Y2.2	0.899	> 0,7	Valid
	Y3.1	0.893	> 0,7	Valid
	Y3.2	0.732	> 0,7	Valid

Sumber : SmartPLS,2025

Hasil *Outer Loading* yang memenuhi syarat ketentuan yaitu > 0,7 menunjukkan bahwa setiap indikator dianggap valid dan memberikan hasil yang akurat terhadap indikator-indikatornya.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2
Hasil Average Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE	Standart	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.759	>0,5	Valid
2	Gaya Kepemimpinan	0.850	>0,5	Valid
3	Komunikasi Kerja	0.722	>0,5	Valid
4	Kinerja Pegawai	0.736	>0,5	Valid

Sumber : SmarPLS, 2025

Pada hasil ini dinyatakan seluruh variabel valid karena nilai (AVE) > 0,5.

2. Uji Discriminant Validity.

a. Cross Loading

Validnya indikator dilihat jika semua indikator lebih besar dari variabel lainya serta cross loading > 0,7.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Discriminant
Hasil Output Cross loading

Indikator	Variabel			
	Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan	Komunikasi Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1.1	0.880	0.509	0.298	0.666
X1.1.2	0.857	0.555	0.298	0.732
X1.2.1	0.900	0.449	0.315	0.542
X1.2.2	0.891	0.549	0.479	0.658
X1.3.1	0.854	0.299	0.291	0.510
X1.3.2	0.843	0.337	0.457	0.643
X2.1.1	0.510	0.860	0.443	0.635
X2.1.2	0.518	0.921	0.622	0.626
X2.2.1	0.407	0.858	0.653	0.568
X2.2.2	0.558	0.947	0.596	0.633
X2.3.1	0.490	0.960	0.550	0.684
X2.3.2	0.487	0.967	0.490	0.656
X2.4.1	0.501	0.958	0.475	0.650
X2.4.2	0.407	0.894	0.524	0.658
X3.1.1	0.383	0.476	0.750	0.376
X3.1.2	0.450	0.563	0.829	0.487
X3.2.1	0.444	0.496	0.839	0.705
X3.2.2	0.318	0.422	0.855	0.564
X3.3.1	0.310	0.476	0.918	0.494
X3.3.2	0.327	0.567	0.910	0.448

Indikator	Variabel			
	Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan	Komunikasi Kerja	Kinerja Pegawai
X3.4.1	0.187	0.432	0.731	0.553
X3.4.2	0.366	0.571	0.942	0.557
Y1.1	0.644	0.721	0.665	0.877
Y1.2	0.646	0.668	0.486	0.881
Y2.1	0.705	0.437	0.542	0.856
Y2.2	0.729	0.629	0.541	0.899
Y3.1	0.577	0.548	0.445	0.893
Y3.2	0.410	0.546	0.580	0.732

Sumber : SmartPLS, 2025

3. Uji Realibilitas

Statistik yang digunakan pada composite reliability $> 0,7$, dipergunakan untuk menguji reliabilitas konstruk.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Keterangan
Motivasi Kerja	0.937	0.943	0.95	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.974	0.976	0.978	Reliabel
Komunikasi kerja	0.944	0.955	0.954	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.928	0.935	0.943	Reliabel

Sumber : SmartPLS, 2025

Pada hasil Composite Reliability $> 0,7$. Maka ditarik suatu kesimpulan variabel (reliabel).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. R-square (R^2)

Mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel maka dilakukannya pengujian R-Square (R^2) yang memiliki kekuatan prediksi dari model struktural untuk setiap variabel.

Tabel 5
Nilai R-square

Variabel	R-square
Kinerja Pegawai	0.713

Sumber : SmartPLS, 2025

Variabel kinerja pegawai sebesar 0,713 atau 71,3%. Hal ini berarti kinerja pegawai terpengaruh oleh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja sebesar 71,3% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh factor diluar penelitian yang tidak tercakup.

2. Q-Square (Q²)

Apabila nilai dari Q² > 0, dinyatakan bahwa model memiliki *predictive relevance*, namun jika nilai Q² < 0, dinyatakan bahwa model belum memiliki *predictive relevance*. Adapun nilai Q² antara lain:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,713)$$

$$Q^2 = 1 - 0,287$$

$$Q^2 = 0,713$$

Berdasarkan perhitungan diatas, nilai *Q-square* adalah 0,713 atau 71,3%, berdasarkan hasil uji Q² di atas, yang memiliki nilai Q² > 0. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dan memiliki nilai prediktif baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Ketentuan nilai (t-statistik > t-tabel 1,964) dan nilai (p-value > 0,05) , hipotesis signifikan atau diterima.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis
Hasil Output *Boostrapping*

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)	Keterangan
Motivasi Kerja X1 -> Kinerja Pegawai	0.464	0.468	0.112	4.162	0.000	Diterima
Gaya kepemimpinan X2 -> kinerja pegawai Y	0.289	0.282	0.138	2.102	0.018	Diterima
Komunikasi kerja X3 -> kinerja pegawai Y	0.274	0.282	0.124	2.202	0.014	Diterima

Sumber : SmartPLS, 202

Pada penjelasan hasil uji hipotesis dapat dilihat di bawah ini:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerjaber pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

H2 : Gaya kepemimpinanberpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

H3 : Komunikasi kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji hipotesis, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai di kantor kecamatan maron sudah baik, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang ada pada diri pegawai. Pada uji validitas *convergent* nilai tertinggi terdapat pada indikator kekuasaan artinya kekuasaan yang ada pada instansi memberikan dampak terhadap memotivasi para pegawai. Indikator pengarahan diri dimana pengarahan yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawainya dapat diterima dengan baik sehingga hal itu membuat para pegawai merasa nyaman dengan hal tersebut. Indikator kebutuhan keamanan kerja artinya suatu keamanan yang dibutuhkan oleh pegawai dapat dengan mudah diperoleh sehingga hal memberikan keamanan kepada pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji hipotesis, gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang ada di kantor kecamatan maron sudah sesuai dengan harapan para pegawai. dimana dari hasil uji *convergent* nilai tertinggi pada indikator ialah indikator tegas dimana indikator ini memperlihatkan jika sikap pimpinan yang tegas dalam memberikan arahan maupun perintah terhadap pegawainya mendapatkan respon yang positif dari para pegawainya. Indikator komunikasi artinya komunikasi yang terjalin antara pegawai dan atasan berjalan dengan baik sehingga meminimalisir terjadinya miss komunikasi. Indikator memotivasi artinya sikap dan kepribadian pimpinan yang baik menjadikan contoh yang baik sekaligus motivasi terhadap para pegawainya. Indikator perhatian dimana sikap perhatian pimpinan terhadap bawahannya mendapatkan respon yang positif terhadap para pegawainya.

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil uji hipotesis, komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi kerja yang terjalin di instansi antara rekan kerja dan pimpinan terjalin dengan baik. Pada uji validitas *convergent* terdapat nilai tertinggi pada salah satu indikator salah satunya adalah indikator kata yang tepat artinya setiap karyawan selalu menggunakan kata yang baik jika berkomunikasi baik dengan rekan kerja atau dengan pimpinan begitu juga sebaiknya pimpinan menggunakan kata yang baik pula dalam berkomunikasi dengan bawahannya. Indikator bijaksana dimana para pegawai selalu bisa melihat situasi dan kondisi agar komunikasinya tidak menyinggung perasaan orang lain saat bekerja. Indikator kesopanan dimana para pegawai selalu mengutamakan kesopanan dalam berkomunikasi ditempat kerja. Indikator bahasa yang sopan dan halus artinya para pegawai masih bisa menggunakan bahasa yang santun meskipun dalam tertekan.

KESIMPULAN

Dapat ditarik suatu kesimpulan yang dibuat berdasarkan anailisi data dan pembahasan yang peneliti lakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo.
3. Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press, Ponorogo.
- Ghozali, I. (2021). *PARTIAL LEAST SQUARES Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdun, E. K., Permatasari, L., Fandiyanto, R., Wiryaningtyas, D. P., Subaida, I., Nanggala, A. Y. A., & Praja, Y. (2023). *Pedoman Aplikasi Statistik SMART PLS*. Unars Situbondo.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*. Indomedia Pustaka.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwatiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. KDT.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, E. A., Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Wardhana, A., Basalamah, I., Andriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Sasauw, P. I., Tewal, B., & Trang, I. (2023). Analisis Hubungan Gaya Kepimimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Tobelo. *Jurnal Emba, Vol. 11 No.*
- Shintia, N., & Rachmiyati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Politeknik Negeri Banjarmasin. *Jurnal Intekna, Volume 16,* <http://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/intekna/issue/archieve>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. PT Bumi Aksara, Jakarta