

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating pada SMAN 2 Bukittinggi**

**Rika Devia<sup>1</sup>, Almasdi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

### **Abstrak**

This study aims to determine and analyze the influence of Work Environment on Teachers and Employees Performance, the influence of Interpersonal Communication on Teacher and Employees Performance, the influence of Leadership Styles moderates the effect of Work Environment and Interpersonal Communication On Teacher and Employees Performance at SMA Negeri 2 Bukittinggi. The population in this study amounted to 74 teachers and employees who served at SMA Negeri 2 Bukittinggi. Data collection techniques in this study by distributing questionnaires, interviews and observations. The data is processed using the SmartPLS 4.0 application. The results of the analysis can be concluded that: (1) Work Environment has a positive and significant influence on Teacher and employees Performance at SMA Negeri 2 Bukittinggi, (2) Interpersonal Communication has a positive and significant influence on Teacher and Employees Performance at SMA Negeri 2 Bukittinggi (3) Leadership Style is positively moderates the effect of Work Environment on Teacher and Employees Performance at SMA Negeri 2 Bukittinggi, and (4) Leadership Style positively moderates the effect of Interpersonal Communication on Teacher and Employees Performance at SMA Negeri 2 Bukittinggi.

Keywords: Work Environment, Interpersonal Communication, Teacher, Employees Performance, Leadership Style

Copyright (c) 2023 Rika Devia

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [zeeta.kayla@gmail.com](mailto:zeeta.kayla@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia, karena pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia, merubah pola pikir dan perilaku manusia agar lebih baik. Pendidikan dapat meningkatkan kualitas manusia sehingga manusia bisa mengikuti perkembangan zaman. Pendidikan yang baik dipengaruhi oleh sistem pendidikan itu sendiri serta kinerja guru dan pegawai yang terlibat didalamnya. Sekolah merupakan salah satu sarana dan wadah yang dijadikan untuk mewujudkan tercapai tujuan pendidikan nasional, dengan adanya organisasi pendidik yang berkesinambungan disekolah akan menciptakan sistem pendidikan yang baik dan berkualitas sebagai mana yang dicanangkan dalam pembukaan undang-undang dasar 1945 yaitu memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Keberhasilan sekolah sebagai sarana dan wadah

pendidikan tergantung dari sumber daya personil sekolah yang terlibat didalamnya antara lain guru, pegawai sekolah, dan siswa.

Personil sekolah merupakan semua perangkat atau sekumpulan manusia yang tergabung dalam satu organisasi kependidikan yang berkerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu personil sekolah antara lain guru dan pegawai sekolah. Guru merupakan faktor utama yang mempengaruhi baik buruknya kualitas pendidikan. Sebagai salah satu ujung tombak yang langsung berinteraksi dengan siswa tentu dibutuhkan guru yang berkualitas dan profesional sehingga dapat menciptakan kualitas pendidikan yang bermutu. Selain guru, pegawai sekolah seperti pegawai tata usaha dan penjaga sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan, karena pegawai sekolah menangani segala bentuk administrasi dan masalah yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditentukan, untuk itu diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik, lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi interpersonal yang baik sehingga dapat memudahkan untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas.

Salah satu bentuk usaha pemerintah dalam mewujudkan tenaga pendidik yang berkualitas adalah melakukan seleksi dan kualifikasi serta kompetensi sebagai mana yang tertuang dalam Undang - Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 yang mengatur tentang guru dan dosen. Kompetensi yang dimaksud didalam undang- undang 14 tahun 2005 adalah kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian. Kompetensi-kompetensi tersebut sangat diberkaitan dengan kinerja individu, manajemen talenta dan komunikasi interpersonal, karena hal tersebut merupakan suatu bentuk pengembangan dari keempat kompetensi tersebut. Kinerja merupakan suatu patokan yang dijadikan standar untuk menentukan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Prawirosentono (1990) dalam Sutrisno (2010: 170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kesuksesan suatu pendidikan sangat dipengaruhi kinerja guru dan pegawai sebagai mana yang diatur dalam peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilai setiap butir tugas utama guru dalam rangka membina karir, kepangkatan dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Selain kinerja guru yang menjadi tumpuan keberhasilan pendidikan adalah kinerja pegawai. Gibson (1995) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologi. Lingkungan dan sarana yang memadai sangat dibutuhkan untuk kelancaran proses belajar dan mengajar juga untuk menunjang kinerja pegawai.

Tingginya mutu atau nilai lulusan dan banyaknya lulusan yang di terima di perguruan tinggi juga menjadi salah satu indikator bahwasanya kinerja guru dan pegawainya dinilai baik atau berhasil. Selain kinerja dan lingkungan kerja yang kondusif juga harus dimiliki suatu organisasi kependidikan sehingga pendidikan yang dilaksanakan dapat berkembang sesuai zaman. manajemen talenta suatu metode yang digunakan untuk pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, sesuai dengan perencanaan dan pengembangan sehingga pengembangan diri guru dan pegawai dapat dilakukan secara maksimal dan pemanfaatan bakat secara optimal. Dilihat dari ketersediaan sarana prasarana dan lokasi SMA Negeri 2 masih belum memenuhi standar optimal yang dibutuhkan sehingga akan berpengaruh pada kinerja guru dan pegawainya. Misalnya saja bangunan gedung yang tidak memenuhi standar pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik sehingga proses pembelajaran akan kurang kondusif.

Didalam organisasi pendidik guru merupakan orang yang langsung berinteraksi dengan siswa sehingga guru harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi yang baik. komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang paling efektif karena langsung berinteraksinya komunikator dengan komunikan. Komunikasi interpersonal memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, baik komunikasi secara vertical maupun horizontal, komunikasi verbal maupun non verbal. Komunikasi yang kurang baik merupakan salah satu faktor yang akan menghambat terjalannya Kerjasama antar personil pendidikan. Sesuai dengan ungkapan Sthepen and Robbins (2006:391) mengemukakan bahwa salah satu kekuatan yang paling megghambat suksesnya kinerja adalah kurangnya komunikasi yang baik.

Lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal merupakan peran penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai organisasi pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Namun untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu, dalam suatu organisasi pendidik harus memiliki pemimpin yang dapat mengatur dan mengarahkan agar suatu organisasi berjalan sesuai tujuannya. Sesuai dengan ungkapan Siregar 2009 didalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan merupakan salah faktor lingkungan intern yang sudah sangat jelas sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijakan dan penentuan strategi organisasi yang bersangkutan. Nasution (1994) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahanya. Suatu gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kebutuhan dan kepentingan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di sekolah pemimpin adalah Kepala Sekolah, kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin kepala sekolah dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah dan Kasubag Tata Usaha. Kepala Sekolah memiliki masa tugas jabatan selama 4 tahun. Masa tugas kepala sekolah ini dapat diperpanjang satu kali periode apabila memiliki prestasi kerja minimal baik pada penilaian kinerja kepala sekolah. Adanya pergantian pimpinan dengan gaya kepemimpinan masing masing yang berbeda akan berpengaruh pada kinerja Guru dan Pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai, pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru dan Pegawai, pengaruh Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderator terhadap hubungan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru dan Pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Bukittinggi.

## **METODOLOGI**

Dalam penelitian ini, metode survei akan digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi guru dan pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Peneliti akan menyusun kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait variabel-variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Guru dan Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai yang berjumlah 74 orang di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, yang artinya seluruh populasi guru dan pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Konstruksi kuesioner akan didasarkan pada teori dan konsep yang relevan dengan topik penelitian. Sebelum melakukan pengumpulan data, kuesioner akan diuji validitas konten untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sesuai dengan konsep dan tujuan penelitian. Selanjutnya, kuesioner akan diuji validitas konstruk untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar mencerminkan variabel

yang ingin diukur. Reliabilitas kuesioner juga akan diuji menggunakan alfa Cronbach untuk memastikan tingkat keandalan dan konsistensi internal instrumen. Setelah kuesioner siap, peneliti akan mendistribusikannya kepada seluruh guru dan pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Pengumpulan data melalui kuesioner akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan self-administered, di mana responden akan diminta untuk mengisi kuesioner secara mandiri. Selain itu, peneliti juga akan melakukan wawancara dan observasi untuk mendapatkan informasi lebih mendalam terkait lingkungan kerja dan interaksi interpersonal di sekolah.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang akan mencakup analisis regresi moderasi. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderator pada hubungan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru dan Pegawai. Hasil analisis data akan diinterpretasikan secara mendalam dan akan digunakan untuk mencapai kesimpulan penelitian. Seluruh temuan dan hasil penelitian akan disusun dalam bentuk laporan penelitian yang sesuai dengan format yang telah ditentukan, sehingga dapat disajikan secara sistematis dan mudah dipahami oleh pembaca.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas konvergen pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi syarat dengan nilai loading faktor di atas 0,60, dan hasil fornell larcker criterion serta akar AVE menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Selain itu, semua variabel dalam model penelitian ini memiliki nilai composite reliability dan cronbach alpha di atas 0,70, menunjukkan reliabilitas yang baik. Hasil uji inner model menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal memberikan sumbangan pengaruh sebesar 80,5% terhadap Kinerja Guru dan Pegawai, dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel moderating.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai t statistik > t tabel (1,96) dan nilai p values < 0,05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 4.16 berikut :

**Tabel 1.** Path Coefficients ( Mean, T-Statistik, P-Values)

Model	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
GK -> KGP	0.443	0.439	0.091	4.874	0.000
KI -> KGP	0.346	0.351	0.094	3.682	0.000
LK -> KGP	0.213	0.208	0.087	2.466	0.014
GK x LK -> KGP	0.274	0.245	0.086	3.204	0.001
GK x KI -> KGP	0.194	0.164	0.080	2.423	0.015

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas sehingga dapat diambil berbagai pemahaman tentang Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru dan Pegawai dan Gaya Kepemimpinan sebagai variable moderating di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Untuk lebih dapat memahaminya, maka dapat dilakukan pembahasan atas hasil penelitian yang telah diuraikan seperti dibawah ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan didapatkan hasil perhitungan statistik bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Ini berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja dengan semua indikatornya maka kinerja guru dan pegawai juga akan semakin naik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari indikator mulai dari penerangan atau pencahayaan yang sesuai dengan kebutuhan tempat bekerja guru dan pegawai, kondisi udara yang sejuk atau tidak panas atau pengap juga akan memberikan suasana yang nyaman, sarana dan prasarana yang lengkap yang sudah tersedia dan dapat dimanfaatkan akan mendukung kelancaran aktivitas guru dan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Abdul, Raziq, (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

### **Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru dan Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian melalui perhitungan statistik bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik Komunikasi Interpersonal yang dilakukan di sekolah maka akan meningkat pula Kinerja Guru dan Pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Komunikasi Interpersonal yang efektif akan mendukung kelancaran informasi yang didapat oleh pimpinan, guru dan pegawai. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik pekerjaan dapat diselesaikan sesuai arahan dan perintah yang diberikan serta dapat membangun kerja sama antar guru dan pegawai. Selain itu dengan adanya komunikasi interpersonal seseorang dapat saling bertukar informasi, saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta dalam jangka waktu yang cepat. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gumay (2018), yang menjelaskan bahwa Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai.**

Berdasarkan perhitungan statistik pada penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai dan dimoderasi positif oleh Gaya Kepemimpinan di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan variable moderating positif pada pengaruh dari variable Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap Lingkungan kerja dan Kinerja Guru dan Pegawai, hal ini dapat disebabkan karena kondisi Lingkungan di objek penelitian yang mampu menerapkan Gaya Kepemimpinan yang dapat berkolaborasi dengan guru dan pegawai sehingga kinerja yang diharapkan oleh pihak sekolah dapat tercapai dengan baik di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulber (2011) yang hasil penelitiannya adalah Gaya Kepemimpinan memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai BPPP Daerah Kabupaten Grobagan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan memoderasi Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru dan Pegawai.**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Guru dan Pegawai dan dimoderasi positif oleh Gaya Kepemimpinan di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Hal ini menjelaskan bahwa Gaya

Kepemimpinan memberikan dampak yang positif dan langsung terhadap pengaruh dari variable Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif secara langsung, hal ini dapat disebabkan karena Komunikasi yang dilakukan sesuai atau baik dan ditunjang dengan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan yang diharapkan guru dan pegawai untuk meningkatkan Kinerja Guru dan Pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Negeri 2 Bukittinggi. Selain itu, gaya kepemimpinan juga memainkan peran penting sebagai variabel moderator yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dan pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai, terutama jika didukung oleh gaya kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada SMA Negeri 2 Bukittinggi untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja di sekolah, termasuk sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja guru dan pegawai. Selain itu, penting bagi seluruh anggota sekolah untuk meningkatkan komunikasi interpersonal agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan efektif. Pihak sekolah juga perlu mempertimbangkan strategi kepemimpinan yang sesuai untuk memotivasi dan mengarahkan guru dan pegawai menuju kinerja yang lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk memperhatikan aspek-aspek krusial seperti waktu penelitian, pemilihan indikator yang tepat untuk setiap variabel, serta jumlah sampel yang memadai untuk memperoleh hasil yang lebih valid dan representatif. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pemahaman dan pengembangan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, kinerja guru dan pegawai, serta peran penting gaya kepemimpinan dalam konteks lingkungan pendidikan.

## Referensi :

- Abdul, Raziq., & R. M. (2015). *Impact Of Working Environment On Job. Satisfaction.*
- Abdul Nasser Hasibuan, R. A. Dan N. (2020). *Audit Bank Syariah.* Kencana. Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan.* Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adijaya, N., & Santosa, L, P. (2018). *Persepsi Mahasiswa Dalam Pembelajaran.* Online. *Wanastra*, 10(2), 105-110.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan, Indikator).* Zanafa Publishing.
- Akdon, R. (2011). *Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistika.* Alfabeta. Alex, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia.
- Amstrong, M. (2014). *A Handbook Of Human Resources Management (13 Th Edti).* Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal.* Rineka Cipta.
- Arnata, A. P., Rosalina, R., & Lestari, P. (2018). *Pengaruh Terapi Spiritual.* Arni, M. (2005). *Komunikasi Organisasi.* Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2011). *Sikap Dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori Dan. Pengukurannya.* Pustaka Pelajar. Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, (2010).
- Baron, Reuben M., Dan Kenny, D. A. (1986). *The Moderator-Mediator Variable. Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical.*

- Brahmasari, I. A. & P. S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteinaprima. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7, 238.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach To Structural Equation*. DEDI RIAN TO RAHADI. M. MFTAH FARID., M. I. (2021). *ANALISIS VARIABEL MODERATING*. CV. Lentera Ilmu Mandiri.
- Doni, Juni, Priansa, Dan S. (2013). *Manajemen SDM Dalam Prganisasi*. Publik Dan Bisnis. Alfabeta.
- Effendy, O. U. (2006). *Ilmu Komunikasi, Teori Dan Praktek*. Rosdakarya. Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 3(1).
- Fahlevi MS, M. R., & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas 1 Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408-420.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. & L. H. (2015). Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. In Universitas Diponegoro. Semarang. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD002812>
- Gibson, Et Al. (1995). *Organisasi Dan Manajemen (Edisi Ke E)*. Erlangga.
- Hair Et. Al. (2013). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM)*.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt*. In Sage.
- Hardian, F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 18(1), 85251.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Hasibuan, S. . M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Heizer, J. And R. B. (2015). *Manajemen Operasi : Manajemen. Keberlangsungan Dan Rantai Pasokan (Edisi 11)*. Salemba Empat.
- Ibrahim, A. (2008). *Teori Dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya*. Mandarmaju.
- Indriantoro, N. And B. S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk. Akuntansi & Manajemen. (Edisi 1. C)*. BPFE.
- Jackson.H.John., M. L. R. Dan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku Kedua)*.
- Japarianto, M. S. & E. (2012). *Analisa Pengaruh Food Quality &. Brand Image Terhadap Keputusan Pembeli Roti Kecil Toko Roti Ganep's Di. Kota Solo*.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM- PLS)*.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi (Edisi 3)*. Erlangga. Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 10.
- Luthans. Fred. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi Baha)*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Mifta, T. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Rajagrafindo Persada. Mulyana, D. (2000). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT Remaja.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V3i1.549>

- Murniasih, Y., & Tri Joko Rahardjo, D. (2016). Pengaruh Supervisi Akademik, Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Belajar Terhadap Kinerja Guru Di Jepara. *Nurse Education Today*, 2(3), 2.
- Nasution, M. (1994). *Manajemen Personalia: Aplikasi Dalam Perusahaan*. Djambatan.
- Pratminingsih, S. A., Lipuringtyas, C., & Rimenta, T. (2013). Factors Influencing. Customer Loyalty Toward Online Shopping. *International Journal Of Trade*.
- Undang - Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005).
- Putriana, L., Wibowo, Umar, H., & Riady, H. (2015). The Impact Of Organizational Culture On Job Satisfaction , Organizational Commitment And Job Performance : Study On Japanese Motorcycle Companies In Indonesia. *International Journal Of Education And Research*.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1-9. <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/80175-ID- Pengaruh-Lingkungan-Kerja-Terhadap-Kiner.Pdf>
- Rivai, V. El. At. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari. Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Kese)*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- S Oktavia, Y. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1) 206-213. <https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V4i1.17193%0D>
- Sari, M., & Razak, H. S. N. (2017). Pengaruh Komunikasi. Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. Dan R. B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Edisi 6, B)*. Salemba Empat.
- Simamora., H. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara.
- Solimun, Nurjannah, Amaliana, L., & Fernandes, A. A. R. (2019). *Metode Statistika, Multivariat Generalized Structured Component Analysis (GSCA) Pemodelan*.
- Sudarmo. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sudaryo, A. Dan S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabet.
- Sukriah, Ika, A. Dan B. A. I. (2009). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi,. Objektivitas, Integritas, Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil. *Pemeriksaan. Jurnal Akuntansi*.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, Dan T. Y. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi. Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,*.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen (Ed. 1)*. PT Raja Grafindo.
- Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ...
- Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO ( Studi Kasus Di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor ). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41-59. <https://Doi.Org/10.9744/Jmk.17.2.135>

- Ulber, S. (2011). *Asas Asas Manajemen*. Refika Aditama.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan (Edisi Ke-7)*. PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan. Penelitian*. Salemba Empat.
- Yukl, G. (2013). *Leadership In Organizations*. Pearson.
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 22-31.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., Dan Utami, H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*.