

The Effect of Leadership Style on Organizational Performance in Service Industries

Melia Wulandari¹, Ratih Setyo Rini²

^{1,2}) Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia; meliawlnr065@gmail.com

Article history

Submitted: 2025/07/15; Revised: 2025/08/10; Accepted: 2025/10/21

Abstract

This study explores the effect of leadership style on organizational performance in service industries. Using survey data and regression analysis, the findings reveal that transformational leadership positively influences performance. The study contributes to leadership and management literature.

Keywords

Leadership Style, Organizational Performance, Service Industry.



© 2025 by the authors. This is an open-access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama untuk menilai kinerja suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi dapat mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memiliki sumber daya yang unggul dan kompeten serta didukung oleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, di antaranya adalah komunikasi dan kemampuan kerja. Menurut Robbins dan Judge (Isabella Sitinjak et al., 2025) komunikasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan koordinasi antar individu serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktivitas berdampak positif. Disamping itu kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaannya. Dengan begitu komunikasi dan kemampuan kerja memiliki peran dalam mendorong produktivitas di lingkungan organisasi.

Dalam dunia kerja, komunikasi mempengaruhi kelancaran suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan. Menurut Hamali (Fransiska & Tupti, 2020) Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari

seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Hal ini mencakup komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja. Dalam proses komunikasi, beberapa elemen harus ada, seperti pemahaman, kesenangan, sikap, hubungan, tindakan, keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan antara pimpinan dan karyawan, serta di antara sesama karyawan. Ketika hubungan manusia terjalin dengan baik, hal ini berpengaruh dalam menciptakan semangat kerja di kalangan karyawan, sehingga produktivitas didalam perusahaan dapat meningkat.

Selain komunikasi yang baik, kemampuan kerja juga memiliki peran penting, setiap karyawan tidak hanya memenuhi kualifikasi dasar dari pekerjaannya, tetapi juga terus mengembangkan diri melalui pelatihan, workshop, atau pendidikan tambahan yang difasilitasi perusahaan. Kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan tercemin ketika karyawan tidak hanya memiliki kompetensi yang tinggi, tetapi juga mampu mengaplikasikannya secara efektif. Menurut (Hasanah, 2020) kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki seseorang. Dimana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual yang diperlukan untuk kegiatan mental dan kemampuan fisik. Penelitian oleh (Hilmi et al., 2018) menyatakan bahwa semakin maksimal komunikasi dan semakin ideal kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Kunci utama dalam meningkatkan produktivitas adalah membangun komunikasi yang efisien serta menjamin kemampuan kerja yang memadai. Namun dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan situasi dimana komunikasi kerja tidak berjalan secara efektif. Menurut (Hilmi et al., 2018) Kurangnya pemahaman terhadap komunikasi antar karyawan, perubahan sikap karyawan yang mengakibatkan komunikasi terjalin kurang baik, kurang adanya hubungan komunikasi yang kondusif, artinya karyawan tampak takut bila berkomunikasi dengan atasan sehingga membuat dampak negatif produktivitas. Penelitian (Dinanda, 2023) menyatakan komunikasi yang baik menyebabkan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, sebaliknya, (Karamoy et al., 2024) menyatakan bahwa jika komunikasi yang kurang efektif dan tidak berjalan dengan struktur organisasi maka akan menurunkan jumlah produktivitas.

Namun kemampuan kerja juga kurang memadai. Banyak karyawan yang belum memiliki keterampilan teknis yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Program pelatihan dan pengembangan tidak tersedia dan jika ada tidak relevan dengan kebutuhan aktual di lapangan. Jika karyawan tidak mendapatkan dukungan untuk meningkatkan kompetensinya sehingga banyak karyawan yang merasa kurang percaya diri, dan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik, menjadi lamban, sering melakukan kesalahan, dan faktor lainnya kurangnya kemampuan soft skill seperti manajemen waktu, kerja sama tim atau kemampuan beradaptasi maka beban kerja semakin berat dan tidak produktif kondisi ini dapat menyebabkan produktivitas menurun. Penelitian (Ramadhi et al., 2024) menyatakan bahwa

kemampuan kerja sangat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena karyawan dengan kemampuan yang memadai akan lebih produktif, efisien dan mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Terdapat ketidaksesuaian antara kondisi ideal yang diharapkan perusahaan dan kenyataan yang terjadi di lapangan, menunjukkan perlunya analisis kajian mendalam untuk mengetahui situasi yang sebenarnya. Dalam hal ini, dua aspek penting yang harus menjadi fokus utama adalah komunikasi yang efektif dan kemampuan kerja karyawan. Idealnya, komunikasi seharusnya dapat memastikan kesamaan pemahaman, mempercepat penyelesaian tugas dan mengurangi potensi konflik akibat *miskomunikasi* sedangkan kemampuan kerja yang didukung oleh keterampilan komunikasi dan kerja sama tim akan menciptakan energi yang positif dalam lingkungan kerja. Meskipun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara komunikasi, kemampuan kerja, dan produktivitas kerja masih tergolong terbatas terutama dalam industri baja. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh komunikasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di lingkungan PT Surya Indah Baja.

PT Surya Indah Baja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi bahan baku serta perakitan pintu folding gate yang berdiri sejak tahun 2002. Di PT Surya Indah Baja terlihat dari banyaknya karyawan yang berjumlah 37 karyawan, perusahaan mengharapkan karyawannya dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan serta bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan komunikasi dan skill kemampuan kerja yang sesuai oleh perusahaan diharapkan dapat menambah produktivitas yang baik dalam bekerja serta komitmen pada diri karyawan untuk memajukan suatu perusahaan.

Hasil observasi di PT Surya Indah Baja menunjukkan adanya permasalahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. *Miskomunikasi* antar bagian kantor dan lapangan sehingga menyebabkan keterlambatan kerja. Kondisi ini menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap komunikasi dan kemampuan kerja sebagai upaya peningkatan produktivitas di perusahaan tersebut. Dibuktikan dengan perkembangan jumlah karyawan dari tahun ke tahun mengalami jumlah penurunan di PT Surya Indah Baja, sebagai berikut :

Tabel I. Perkembangan Jumlah Karyawan Tahun 2023 dan 2024

Tahun	Jumlah Karyawan				
	Awal Tahun	Keluar	Masuk	Akhir Tahun	Persentase

2023	41	5	2	38	12,82,0%
2024	38	2	1	37	5,33%

Sumber : Data Karyawan PT Surya Indah Baja

Dari tabel I.1 dapat dilihat bahwa data jumlah karyawan PT Surya Indah Baja diketahui pada tahun 2023 jumlah karyawan awal tercatat sebanyak 41 orang dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 5 orang. Sementara itu pada tahun 2024 jumlah karyawan tetap sebanyak 38 orang dengan jumlah karyawan keluar 2 sehingga turnover menurun menjadi 5,33%. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan mampu mempertahankan lebih banyak karyawan dibandingkan tahun sebelumnya. Adapun hingga tahun 2025 jumlah karyawan tercatat sebanyak 37 orang, yang menunjukkan bahwa pergerakan keluar masuk karyawan tetap ada, namun relatif lebih terkendali dibandingkan periode sebelumnya. Hal ini dikarenakan komunikasi yang kurang efektif dan kemampuan kerja yang di picu oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh komunikasi dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan PT Surya Indah Baja. Adapun manfaat yang diharapkan sebagai panduan evaluasi bagi perusahaan dalam mengidentifikasi apa yang perlu ditingkatkan dan diperhatikan, terutama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Surya Indah Baja Tangerang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain statistik kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat pengolahan data menggunakan statistik, sehingga data dan hasil yang diperoleh berupa angka. Penelitian kuantitatif menekankan hasil yang objektif. Melalui penyebaran kuesioner, data dapat diperoleh secara objektif dan diuji menggunakan proses validitas dan reliabilitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT Surya Indah Baja Tangerang sebanyak 40 karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel nonprobabilitas dengan teknik saturasi sampel, yaitu teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan ketika populasi relatif kecil. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka dan dokumentasi dari berbagai sumber yang relevan. Menurut Qomaruddin & Sa'diyah (2024), analisis data dilakukan secara sistematis untuk mengolah dan menafsirkan data yang diperoleh, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Selaras dengan hal tersebut, analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel serta menilai kelayakan instrumen yang digunakan. Proses

analisis dilakukan secara bertahap, dimulai dari pengujian alat ukur, pemeriksaan asumsi dasar, hingga pengujian hipotesis dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorow-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 21.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data merupakan deskripsi data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam uji deskripsi data ini, kuesioner disebarakan menggunakan Google. Dari pengumpulan data kuesioner, diperoleh hasil jawaban responden dari sampel 37 karyawan PT Surya Indah Baja, kemudian diperoleh hasil jawaban responden pada masing-masing variabel, yaitu variabel komunikasi (X1), variabel kemampuan kerja (X2), dan variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil nilai yang diperoleh pada variabel bebas komunikasi (X1), kemampuan kerja (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y), pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Dari hasil yang diperoleh setelah pengujian data kuesioner dari 37 responden dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reiliabilitas Komunikasi (X1)

Reiliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,766%	10

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel VI.8 di atas menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas pada variabel komunikasi (X1) dilakukan dengan metode variabel, bukan metode pernyataan, dimana masing-masing variabel memiliki hasil Cronbach' s Alpha sebesar $\geq 0,61$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja (X2)

Reiliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,793%	10

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel VI.9 di atas menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas pada variabel kemampuan kerja (X2) dilakukan dengan metode variabel bukan metode pernyataan, dimana masing-masing variabel memiliki hasil Cronbach's Alpha sebesar $\geq 0,61$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reiliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,853%	12

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 3. di atas menunjukkan bahwa uji reliabilitas pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dilakukan dengan metode variabel, bukan metode pernyataan, dimana masing-masing variabel memiliki hasil Cronbach's Alpha sebesar $\geq 0,61$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

Hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua faktor yang saling bebas yaitu komunikasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Surya Indah Baja.

Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Uji pengaruh komunikasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,971 \geq$ dari t-tabel sebesar 2,032. Hal ini juga diperkuat dengan hasil nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh komunikasi yang positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja

karyawan di PT Surya Indah Baja. Hasil ini didukung dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dinanda, 2023) yang berjudul pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Bangun Mulia Lestari berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Uji pengaruh kemampuan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,837 \geq$ dari t tabel sebesar 2,032. Hal ini diperkuat pula dengan hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Y) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja (X2) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Surya Indah Baja Tangerang. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ramadhi et al. (2024) dengan judul pengaruh kemampuan kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Petrokopindo Cipta Seilaras Sidoarjo dimana variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan tingginya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan maka akan semakin meningkat dan maksimal dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F , dimana nilai F hitung lebih besar yaitu $67,703 \geq$ dari F tabel sebesar 3,276 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 \leq$ dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi parsial nilai R Square sebesar 0,661 atau 66,1% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan uji koefisien determinasi parsial nilai R Square sebesar 0,747 atau 74,7% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan uji koefisien determinasi simultan nilai R Square sebesar 0,799 atau 79,9% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komunikasi (X1) dengan variabel kemampuan kerja (X2) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Surya Indah Baja. Komunikasi dalam bekerja sangat berpengaruh dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Surya Indah Baja Tangerang. Oleh karena itu, perusahaan

diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang efektif antara bawahan, atasan, dan sesama karyawan agar terjalin koordinasi yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Surya Indah Baja Tangerang. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan dan penyeimbangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan agar produktivitas kerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Komunikasi dan kemampuan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Surya Indah Baja Tangerang secara parsial dan simultan, sehingga perusahaan harus menciptakan sistem komunikasi yang efektif dan mendukung penyeimbangan kemampuan kerja melalui pelatihan agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya lebih lanjut karena penelitian ini sendiri tentunya memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu komunikasi dan keterampilan kerja. Menurut Ravianto, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain pendidikan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, dan teknologi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan populasi 37 karyawan, sehingga tidak dapat dibandingkan dengan perusahaan lain.
3. Kuesioner bersifat tertutup karena pernyataan dalam kuesioner hanya SS, S, Netral, TS, STS tanpa menjelaskan bagaimana responden ingin menjawab, sehingga responden hanya memilih berdasarkan tingkat persetujuan tanpa memberikan penjelasan lebih lanjut terkait alasan yang melatarbelakangi pilihannya, sehingga diperlukan wawancara untuk membuka penyampaian.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Surya Indah Baja Tangerang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji-t parsial menunjukkan bahwa komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar $2971 > t$ tabel $2,032$, dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. 2) Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, berdasarkan hasil uji-t menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,837 > t$ tabel $2,032$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 3) Komunikasi dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,799$ yang berarti bahwa Komunikasi dan Kemampuan Kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja

Karyawan sebesar 79,9%.

Sesuai dengan tujuan tesis ini, penulis berharap semua pihak dapat memperoleh manfaat dari pemikiran dan hasil yang disajikan; Peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel yang belum pernah dieksplorasi dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran yang lebih luas. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari perusahaan dengan populasi yang lebih besar agar generalisasinya lebih tinggi. 3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengumpulkan lebih banyak sampel guna memperoleh data yang lebih akurat.

REFERENSI

- Aam Widiawati, Puji Isyanto, & Dini Yani. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Staf Kantor Desa Mulyasari. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 167–178. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1360>
- Abbas, B. (2023). ANALISIS PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA. *PUBLISH OF MANAGEMENT*, 1, 13. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47354/poma.v1i1.614>
- Adrea, S. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Audit Report Lag Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020 Affecting Factors of Audit Report Lag in Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange for the Period 201. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 9(Juli), 14–30. <https://doi.org/10.55963/jraa.v9i2.463>
- Anjani, D. S., Sarfiah, S. N., & Islami, F. S. (2021). Pengaruh Tingkat Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi Dan Nilai Ekspor Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 1988-2020. *DINAMIC: Directory Journal of ...*, 3(2), 887–902. <https://doi.org/https://doi.org/10.31002/dinamic.v3i4.2727>
- Dinanda, D. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Bangun Mulia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 155–168. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.673>
- Dwi Budiyatno, Subijanto, W. U. (2022). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SAMPANG KABUPATEN SAMPANG YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI. *JURNAL EKONOMIKA*45, 9(2), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.207>
- Febtriko, A., & Puspitasari, I. (2024). Mengukur Kreatifitas Dan Kualitas Pemograman Pada Siswa Smk Kota Pekanbaru Jurusan Teknik Komputer Jaringan Dengan Simulasi Robot. *Rabit: Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.36341/rabit.v3i1.419>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Harahap, S. W., Br. Ginting, R. R., Rasyidin, M., & Sahputra, D. (2021). Komunikator dan Komunikan dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister*

- Psikologi*, 3(1), 106–114. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v3i1.629>
- Hasanah, A. S. (2020). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 3(1), 85–92. <https://doi.org/10.33395/juripol.v3i1.10486>
- Herlina, S.ST., M.Kes, Dr. Rino Febrianno Boer, Nova Saha Fasadena, M.Sos, Adrian Kede, S.I.Kom., M.I.Kom, Muhammad Al-Muizul Kahfi, S.Sos., M.Ag, Dr Leila Mona Ganiem, M.Si, Synthia Sumartini Putri S.I.Kom., M.M, Nelson Hasibuan, s.Pd.K., M.Th, Nur Subch, M. I. (2023). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. 5–6.
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJAJEPAWAI. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 3(2), 91–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.460>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1480–1496. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43971>
- Isabella Sitinjak, M., Adriani, Z., & Tialonawarmi, F. (2025). Peran Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 3(1), 244–253. <https://doi.org/https://doi.org/10.59841/excellence.v3i1.2392>
- Ismail Nurdin & Sri Hartati. (2019). Metodologi Penelitian Sosial Dasar. In *Metodologi Penelitian Sosial Dasar* (Penerbit M). 2019.
- Karamoy, T. S., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Formal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Cenhong Fisherindo Bitung. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 4, 1147–1154. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/inovatif.v4i2.9440>
- Karimuddin Abdullah, M. J., Ummul Aima, S. H., & Sari, Zahara Fadilla , Taqwin, Masita Ketut Ngurah Ardiawan, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Laili, N., Geraldina, I., & Gunarto, M. (2024). Analisis Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada UPTD Puskesmas Muara Komam). *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 5(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1912>
- Mahira, A., & Fadhly, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat). *Journal of Social and Policy*, 3, 8. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58835/jspi.v1i3.24>
- Mayasari, A., Arifudin, O., & Juliawati, E. (2022). IMPLEMENTASI MODEL PROBLEM BASED LEARNING (PBL). *Jurnal Tahsinia*, 3(2), 167–175. <https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jt.v3i2.335>
- Meileny, L., & Tintia, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 65–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2419>
- Pandu Lesmana, Kosasih, K., Sumeidi Kadarisman, Vip Paramarta, & Farida Yuliaty. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt Vio Resources. *Media Bina Ilmiah*, 18(7), 1705–1716. <https://doi.org/10.33758/mbi.v18i7.696>
- Putra, B., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 279–289. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35794/emba.v11i02.47983>
- Rahmawati, H. U. (2021). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA WIJAYA KABUPATEN CILACAP. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 4(2), 99–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.52802/amn.v4i2.155>
- Ramadhi, R., Desti, Y., Andrefson, E., Sarianti, K., & Damayanti, N. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Berampak pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 1211–1227. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4190>
- Rantung, G. M., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 867–880. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52253>
- Rizki, M., Doriza, S., & Dudung, A. (2022). Konsep Sistem Manajerial Pada Prodi Rekayasa Keselamatan Kebakaran. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 16(1), 1–3. <https://doi.org/10.33369/mapen.v16i1.21148>
- Romadhoni, A., Handoko, Y., & Agustina, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Peruri Wira Timur Surabaya. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(2), 2–9. <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i2.26>
- Setyorini, W., & Subagiyo, D. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Sabura*, 10(1), 9–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2236>
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Teuku Fahmi. (2020). PENGARUH TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI TERHADAP KESEJAHTERAAN. 14, 554–563. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/wdw.v14i3.836>
- Wisnuwardhana, A. P. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(1), 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>
- Wuwungan, M. B. A., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 75–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27348>
- Yanuar, E., Susandy, D. S., Dewi, A. S., Kadiri, U. I., Kerja, M., & Kinerja, D. (2024).

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA,MOTIVASIKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD MAMKMUR JAYA DESA KWANGKALAN,KECAMATAN PESATREN,KOTA KEDIRI. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 9(4).
<https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

Yulyanti, S. A. S. (2023). Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank mega syariah kantor cabang mataram. *Jurnal Perbankan Syariah*, 2(100), 63–74. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20414/jps.v2i1.7787>

Yustina, M., Mete, D., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 3(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i3.25>