

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOMUNIKATIF DAN
KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
WARKOP BREWOK KEDIRI**

SKRIPSI

Skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen



OLEH

MUHAMMAD NASRUL KHAMDANI

NPM : 2112010362

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2025

Skripsi oleh :

MUHAMMAD NASRUL KHAMDANI

NPM : 2112010362

Judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOMUNIKATIF DAN
KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
WARKOP BREWOK KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan kepada panitia ujian/sidang skripsi Prodi

Manajemen

FEB UN PGRI Kediri

Tanggal : 7 Juli 2025

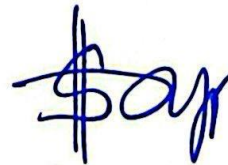
Pembimbing I



Zulisti Fani, S.Pd, M.M

NIDN.0711118603

Pembimbing II



Susi Damayanti S.Pd, M.M

NIDN.0723117802

Skripsi oleh :

MUHAMMAD NASRUL KHAMDANI

NPM : 2112010362

Judul :

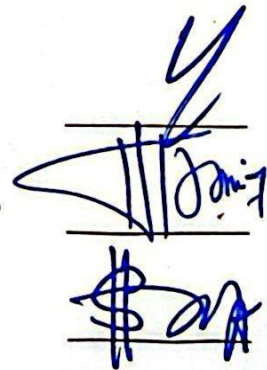
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOMUNIKATIF DAN
KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
WARKOP BREWOK KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada Tanggal : 7 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Zulistiani, S.Pd, M.M
2. Penguji I : Dr. Hermin Istiasih, S.T, M.M, M.T
3. Penguji II : Susi Damayanti, S.Pd, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN.0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya.

Nama : Muhamad Nasrul Khamdani
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tgl. Lahir : Kediri, 10 Desember 2002
NPM : 2112010362
Fak/Jur./Prodi. : FEB/S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 7 Juli 2025

Yang Menyatakan,



Muhamad Nasrul Khamdani

NPM. 2112010362

Motto:

“Jangan jadikan lelah sebagai alasan untuk berhenti, beristirahatlah sejenak. Jika kamu berhenti kamu tidak akan pernah mendapatkan apa yang kamu inginkan”

~nasrul~

Persembahan :

Puji Skykur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena-Nya skripsi ini telah selesai, dan juga skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh keluarga tercinta, teman-teman tersayang yang telah membantu dan mendorong dalam menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

MUHAMMAD NASRUL KHAMDANI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KOMUNIKATIF DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA WARKOP BREWOK KEDIRI

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Komunikatif, Komitmen Pegawai, Kinerja Pegawai.

Persaingan industri kafe yang semakin ketat di Kota Kediri menuntut setiap pelaku usaha, termasuk Warkop Brewok Kediri, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menjaga daya saing. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah penurunan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh adanya keluhan pelanggan terhadap pelayanan dan kebersihan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di Warkop Brewok Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Warkop Brewok Kediri yang berjumlah 24 orang. Karena populasi kurang dari 100, penelitian ini menggunakan metode sensus. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan komunikatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif dan tingkat komitmen yang tinggi dari pegawai merupakan dua faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja pegawai di Warkop Brewok Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan penelitian guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Dr. Faisol, M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Restin Meilina, M.M selaku ketua program studi Manajemen.
5. Zulistiani, S.Pd, M.M selaku dosen pembimbing satu
6. Susi Damayanti, S.Pd, M.M selaku dosen pembimbing dua
7. Keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil.
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 7 Juli 2025



Muhammad Nasrul Khamdani

NPM : 2112010362

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	8
A. Teori Dan Penelitian Terdahulu Dari Variabel Kinerja Pegawai.....	8
B. Teori Dan Penelitian Terdahulu Dari Variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif	11
C. Teori Dan Penelitian Terdahulu Dari Variabel Komitmen Pegawai	18
D. Kerangka Berpikir	22
E. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Desain Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional Variabel	26
C. Alat, Bahan, Dan Instrumen Penelitian	27
D. Populasi Dan Sampel	32
E. Prosedur Penelitian	33
F. Tempat Dan Waktu Penelitian	34
G. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40

A. Profil Warkop Brewok Kediri	40
B. Deskripsi Data Responden	44
C. Deskripsi Data Variabel	45
D. Analisis Data	47
E. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Implikasi	57
C. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu variabel kinerja pegawai	10
Tabel 2. 2	Penelitian Terdahulu Variabel Gaya Kepemimpinan Komunikatif	18
Tabel 2. 3	Penelitian Terdahulu Variabel Komitmen Pegawai	21
Tabel 3. 1	Kisi-kisi instrumen penelitian	28
Tabel 3. 2	Skala Likert	30
Tabel 3. 3	Hasil uji validitas.....	31
Tabel 3. 4	Hasil uji reliabilitas	32
Tabel 3. 5	Prosedur Penelitian.....	33
Tabel 3. 6	Rencana Penelitian	35
Tabel 4. 1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4. 2	Usia Responden.....	44
Tabel 4. 3	Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan Komunikatif (X1)	45
Tabel 4. 4	Tanggapan responden mengenai Komitmen Pegawai.....	46
Tabel 4. 5	Tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai (Y)	47
Tabel 4. 6	Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4. 7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4. 8	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51
Tabel 4. 9	Hasil uji t parsial	52
Tabel 4. 10	Hasil Uji f simultan	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Desain Penelitian	23
Gambar 3. 1 maps Warkop Brewok Kediri	34
Gambar 4. 1 Logo Warkop Brewok Kediri	40
Gambar 4. 2 Uji Normalitas	48
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Kuesioner	66
Lampiran 2 Hasil Output Spss	69
Lampiran 3 Teknik Analisis Data	72
Lampiran 4 Berita Acara	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era sekarang ini, ada banyak industri kafe, terutama di Kota Kediri, yang menimbulkan banyak persaingan di industri ini. Menurut artikel Radar Kediri, pada tahun 2022 lalu, ada 2.568 industri makanan dan 791 industri minuman di Kota Kediri, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS). Selain itu, munculnya ratusan restoran baru Susanti (2023). Para pelaku usaha café berlomba-lomba meningkatkan kualitas café mereka untuk bersaing dengan café yang lain. Mulai dari konsep café yang berbeda, menu yang ditawarkan, kualitas pelayanan, dll. Salah satu kunci yang penting untuk menghadapi persaingan yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki industri tersebut. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu berkontribusi secara optimal merupakan aspek yang penting dalam rangka menghadapi persaingan dengan kompetitor.

Kinerja yang optimal dari sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam hal produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan di pasar. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memiliki seorang pemimpin yang kompeten dalam mengelola SDM yang ada. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan efisien. Hal tersebut menjadi sebuah tantangan di semua sektor industri cafe, salah satunya yaitu Warkop Brewok Kediri. Warkop Brewok Kediri merupakan usaha yang bergerak di bidang F&B dan merupakan cabang ke-6 dari Warkop Brewok Malang,

Warkop Brewok Kediri mulai beroperasi di Kediri sejak tahun 2021 yang ber alamat di Jl. Banjaran, Kota Kediri, Jawa Timur. Ditengah maraknya industri cafe di Kota Kediri seperti sekarang ini, Warkop Brewok Kediri menghdapi tantangan dalam operasionalnya terkait dengan bagaimana pemimpin dapat memaksimalkan kinerja pegawai melalui

beragam pendekatan agar dapat menghadapi persaingan dengan kompetitor.

Warkop Brewok Kediri menghadapi permasalahan terkait kinerja pegawai, yang terindikasi dari sejumlah keluhan pelanggan. Keluhan tersebut meliputi ketidakpuasan terhadap kebersihan lingkungan cafe serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Keluhan tersebut disampaikan oleh pelanggan melalui ulasan pada platform Google Maps Warkop Brewok Kediri maupun secara langsung kepada pegawai. Hal tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai pada Warkop Brewok Kediri.

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks perusahaan, kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja mencakup seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja di dalamnya. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, serta perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi Fitriana (2014). Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin. Untuk mencapai hasil yang optimal, faktor yang paling berpengaruh adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meskipun perencanaan telah disusun dengan baik, jika sumber daya manusia tidak memiliki kompetensi yang memadai, maka hasil yang diperoleh kemungkinan besar tidak akan memuaskan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pengembangan sikap dan gaya kepemimpinan yang tepat. Pemimpin atau manajer harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan dan potensi setiap pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan mereka. Gaya kepemimpinan yang efektif mencakup kemampuan untuk berkomunikasi

dengan baik, mendengarkan masukan dari pegawai, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, dan mengelola perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal Angkiat (2022).

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap relevan dalam konteks saat ini menurut peneliti adalah gaya kepemimpinan komunikatif. Dalam gaya ini, pemimpin menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan terbuka untuk membangun hubungan yang kuat dengan pegawai. Dengan demikian, hal ini dapat menciptakan kepercayaan antara pegawai dan pemimpin, yang berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan komunikatif juga memberikan banyak kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi dan pandangan mereka, sehingga mendorong partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan.

Komunikasi adalah kemampuan seseorang untuk menyampaikan informasi, gagasan, atau pesan secara jelas, efektif, dan mudah dimengerti. Rohman (2020) menyatakan Komunikasi merupakan proses pemindahan pemahaman dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu individu ke individu lainnya. Dalam konteks interaksi di suatu perusahaan, komunikasi memainkan peran yang sangat penting. Tanpa adanya komunikasi yang efektif, pegawai tidak akan mengetahui apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan pemimpin pun akan kesulitan dalam mendapatkan masukan informasi serta memberikan instruksi kepada pegawai. Oleh karena itu, dengan terjalinnya komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai, diharapkan akan muncul rasa cinta dan komitmen yang tinggi dari pegawai terhadap organisasi.

Dampak positif yang diperoleh sebuah perusahaan berhasil membangun komitmen pegawai, meliputi peningkatan produktivitas, loyalitas pegawai, serta terjalinnya hubungan yang sehat di dalam

organisasi. Semua ini dapat berkontribusi pada kelancaran kinerja pegawai secara keseluruhan. Selain faktor kepemimpinan, komitmen pegawai juga dianggap sebagai elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, beberapa penelitian yang dilakukan di Indonesia menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sudiarhta Athar & Mataram (2020).

Komitmen organisasi atau komitmen karyawan merujuk pada tingkat kesetiaan, dedikasi, dan keterikatan emosional individu terhadap perusahaan, pekerjaan, atau tujuan yang ingin dicapai. Komitmen dapat diartikan sebagai kondisi di mana individu memilih untuk tetap berada dalam suatu organisasi dan bersedia untuk berusaha keras demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Ketika seorang pegawai mendapatkan apa yang mereka harapkan dari organisasi, motivasi kerja mereka cenderung meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai dapat muncul akibat pekerjaan yang dirasa monoton dan kompensasi yang dianggap tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan mereka (Angelliza Chantica, J. ., Cahyani, R. ., & Romadhon, 22 C.E.)

Masalah mendasar dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dialami Warkop Brewok Kediri berhubungan dengan upaya menciptakan tingkat komitmen yang tinggi di antara pegawai, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan pegawai dapat mencapai kinerja optimal. Temuan sebelumnya didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dian Sudiantini & Farhan Saputra (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada PT Lensa Potret Mandiri. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sudiarhta Athar & Mataram (2020) menemukan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur.

Dari penelitian diatas, terdapat *Research Gap* dengan penelitian ini yaitu pada objek yang diteliti. Berdasarkan *Research Gap* tersebut, peneliti berkeinginan untuk menguji kebenaran dari pengaruh gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di Warkop Brewok Kediri, dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikatif dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Warkop Brewok Kediri.”

B. Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan komunikatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Warkop Brewok Kediri secara parsial?
2. Apakah komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Warkop Brewok Kediri secara parsial?
3. Apakah gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Warkop Brewok Kediri secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan komunikatif terhadap kinerja pegawai pada Warkop Brewok Kediri secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Warkop Brewok Kediri secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan komunikatif dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Warkop Brewok Kediri secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak, di antara manfaatnya yaitu.

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut.
- b) Penelitian ini juga dapat memperluas pemahaman tentang pentingnya peran komunikasi dalam kepemimpinan yang efektif serta bagaimana komitmen pegawai menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja yang optimal.
- c) Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mahasiswa, akademisi, dan peneliti selanjutnya dapat menjadikannya sebagai referensi dalam mengembangkan kajian lebih lanjut, baik dengan memperluas variabel, lokasi penelitian, maupun pendekatan yang digunakan.

2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini memberikan manfaat langsung kepada pihak manajemen Warkop Brewok Kediri sebagai dasar pertimbangan di dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.
- b) Pemahaman tentang pentingnya komitmen pegawai terhadap organisasi juga dapat mendorong manajemen guna merancang kebijakan atau program yang meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka.
- c) Secara lebih luas, manfaat dari penelitian ini juga dapat dirasakan oleh pelaku usaha kecil dan menengah lainnya yang memiliki karakteristik serupa dengan Warkop Brewok Kediri.

- Afriadi Achmad, Muhammad Hidayat, S. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN LUWU*. 13(2), 238–249.
- Angelliza Chantica, J. ., Cahyani, R. ., & Romadhon, A. (22 C.E.). PERANAN MANAJEMEN PENGAWASAN: KOMITMEN, PERENCANAAN, KEMAMPUAN KARYAWAN (LITERATURE REVIEW MSDM). *Archives*, 3, 3.
- Angkiat, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Warna Warni Kreasi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(02), 190–202. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i2.321>
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- anil kumar, manu sharma. (2022). *Managing disruptions and risks amidst COVID-19 outbreaks: role of blockchain technology in developing resilient food supply chains*. 15(268–281).
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *perilaku konsumen dan perkembangannya di era digital*.
- Aulia Safitri Monica Putri Suryanto, K., Firdaus, V., Abadiyah, R., & Muhammadiyah Sidoarjo, U. (2024). Transformasional Leadership, Communication And Use Of Technology On The Employee Performance Of Bumdes In Tanggulangin District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1150–1165. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Choirunnisak, C., & Kurniawan, I. S. (2020). Mediasi Burnout Pada Pengaruh Ambiguitas Dan Konflik Terhadap Komitmen Pegawai Manufaktur Di Bantul. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(1), 52. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v5i1.586>
- 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>
- Efendi, E., Pulungan, N. A., Apriliani, P., & Dewangga, P. A. (2023). Membangun Komunikasi yang Komunikatif. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 3(2), 764–773. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v3i2.2800>

- Fitriana, R. (2014). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), 1–17.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.
- Ghita, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal n' Lounge Jember. *Hubungan Pengetahuan Ibu Hamil Dan Tingkat Ekonomi Tentang Kejadian Stunting*, 3(2), 14–15.
- Ghozali. (2018). *Buku Ghozali.pdf* (p. 490).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hossain, S. (2022). *Post-displacement status of climate migrants in Rajshahi City, Bangladesh*. 3(3).
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Oikos-Nomos*, 15(1), 1–10.
- Jannah, R. T. (2022). KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM. *Educational Leadership*, 2(1), 72–85.
- Kaur, K. (2023). *CARD 2023: expanded curation, support for machine learning, and resistome prediction at the Comprehensive Antibiotic Resistance Database*. 51(D1).
- Madiarsa, I. M., Mekarsari, N. K. A., & Sukmono, H. (2019). *GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BULELENG*. 6(1), 131–144.
- Nuryani. (2014). Peranan Program Pelatihan Dan Pengemangan Pegawai Dalam Meningkatkan Kemampuan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Prediksi: Jurnal Ilmu Sosial*, 301–312. <https://www.neliti.com/publications/160601/peranan-program-pelatihan-dan-pengembangan-pegawai-dalam-meningkatkan-kemampuan>
- Pertiwi, A. H. (2021). Pembiasaan Nilai Tanggung Jawab Dalam Pembelajaran Daring. *Sistem-Among : Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 1(2), 48–54. <https://doi.org/10.56393/sistemamong.v1i2.324>
- Rohman, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikatif dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Ardiles cipta wijaya di surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*, 26, 257–270.
- Safira, B., & Adlina, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 373–388. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.305>
- Shynta Amalia, Amalia Nurhasanah, Wahyuni Fitria, Faiqah Mahmudah, & Juliana Mesalina. (2023). Penerapan Pendekatan Komunikatif Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Bahasa Inggris Tingkat Usia Dini Pada Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jambi. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(9), 6531–6538. <https://doi.org/10.53625/jabdi.v2i9.4950>
- Sifa, N. N. (2019). Sumber: Data diolah untuk penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://repository.unpas.ac.id/30110/>
- Sinambela, L. P. (2010). *Kinerja Pegawai*.
- Sudiarhta Athar, H., & Mataram, U. (2020). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LOMBOK TIMUR under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.u. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 29–40. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/402>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In 2 (pp. III–434).
- Susanti, E. (2023). *Empat Tahun Berjalan, Investasi Kuliner di Kota Kediri Capai Rp 50 Miliar*. <https://radarkediri.jawapos.com/ekonomi/783477867/empat-tahun-berjalan-investasi-kuliner-di-kota-kediri-capai-rp-50-miliar>
- Ummah, M. S. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN BONE. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i1.35>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Afriadi Achmad, Muhammad Hidayat, S. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP*

KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT KABUPATEN LUWU. 13(2), 238–249.

Angelliza Chantica, J. ., Cahyani, R. ., & Romadhon, A. (22 C.E.). PERANAN MANAJEMEN PENGAWASAN: KOMITMEN, PERENCANAAN, KEMAMPUAN KARYAWAN (LITERATURE REVIEW MSDM). *Archives*, 3, 3.

Angkiat, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Warna Warni Kreasi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(02), 190–202. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i2.321>

Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>

anil kumar, manu sharma. (2022). *Managing disruptions and risks amidst COVID-19 outbreaks: role of blockchain technology in developing resilient food supply chains. 15(268–281).*

Asiva Noor Rachmayani. (2015). *perilaku konsumen dan perkembangannya di era digital.*

Aulia Safitri Monica Putri Suryanto, K., Firdaus, V., Abadiyah, R., & Muhammadiyah Sidoarjo, U. (2024). Transformasional Leadership, Communication And Use Of Technology On The Employee Performance Of Bumdes In Tanggulangin District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1150–1165. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Choirunnisak, C., & Kurniawan, I. S. (2020). Mediasi Burnout Pada Pengaruh Ambiguitas Dan Konflik Terhadap Komitmen Pegawai Manufaktur Di Bantul. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(1), 52. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v5i1.586>

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>

Efendi, E., Pulungan, N. A., Apriliani, P., & Dewangga, P. A. (2023). Membangun Komunikasi yang Komunikatif. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 3(2), 764–773. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v3i2.2800>

Fitriana, R. (2014). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), 1–17.

Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.

- Ghita, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Royal n' Lounge Jember. *Hubungan Pengetahuan Ibu Hamil Dan Tingkat Ekonomi Tentang Kejadian Stunting*, 3(2), 14–15.
- Ghozali. (2018). *Buku Ghozali.pdf* (p. 490).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hossain, S. (2022). *Post-displacement status of climate migrants in Rajshahi City, Bangladesh*. 3(3).
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Oikos-Nomos*, 15(1), 1–10.
- Jannah, R. T. (2022). KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM. *Educational Leadership*, 2(1), 72–85.
- Kaur, K. (2023). *CARD 2023: expanded curation, support for machine learning, and resistome prediction at the Comprehensive Antibiotic Resistance Database*. 51(D1).
- Madiarsa, I. M., Mekarsari, N. K. A., & Sukmono, H. (2019). *GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BULELENG*. 6(1), 131–144.
- Nuryani. (2014). Peranan Program Pelatihan Dan Pengemangan Pegawai Dalam Meningkatkan Kemampuan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Prediksi: Jurnal Ilmu Sosial*, 301–312. <https://www.neliti.com/publications/160601/peranan-program-pelatihan-dan-pengembangan-pegawai-dalam-meningkatkan-kemampuan>
- Pertiwi, A. H. (2021). Pembiasaan Nilai Tanggung Jawab Dalam Pembelajaran Daring. *Sistem-Among: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 1(2), 48–54. <https://doi.org/10.56393/sistemamong.v1i2.324>
- Rohman, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikatif dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Ardiles cipta wijaya di surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*, 26, 257–270.
- Safira, B., & Adlina, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 373–388. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.305>
- Shynta Amalia, Amalia Nurhasanah, Wahyuni Fitria, Faiqah Mahmudah, & Juliana Mesalina. (2023). Penerapan Pendekatan Komunikatif Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Bahasa Inggris Tingkat Usia Dini Pada Pondok Pesantren Ainul Yaqin Jambi. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada*

- Masyarakat*, 2(9), 6531–6538. <https://doi.org/10.53625/jabdi.v2i9.4950>
- Sifa, N. N. (2019). Sumber: Data diolah untuk penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://repository.unpas.ac.id/30110/>
- Sinambela, L. P. (2010). *Kinerja Pegawai*.
- Sudiarhta Athar, H., & Mataram, U. (2020). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LOMBOK TIMUR under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.u. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 29–40. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/402>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In 2 (pp. III–434).
- Susanti, E. (2023). *Empat Tahun Berjalan, Investasi Kuliner di Kota Kediri Capai Rp 50 Miliar*. <https://radarkediri.jawapos.com/ekonomi/783477867/empat-tahun-berjalan-investasi-kuliner-di-kota-kediri-capai-rp-50-miliar>
- Ummah, M. S. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN BONE. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.35>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>