

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

## Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Era Pandemi Covid-19

Resita Dwi Wulandari\*, R. Sabrina, Muis Fauzi Rambe

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

\*Email : [sitawulandari23@gmail.com](mailto:sitawulandari23@gmail.com)

### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan  
Otokratis, Komunikasi,  
Motivasi, Kinerja

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan era pandemi covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, dimana variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket, dengan analisis statistik SEM-PLS. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, secara langsung komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, secara langsung gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, secara langsung komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja, motivasi mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### Keyword:

Autocratic Leadership Style,  
Communication,  
Motivation, Performance

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the role of motivation in mediating the effect of autocratic leadership style and communication on employee performance during the COVID-19 pandemic era at the Electronic Facility & IT division of PT Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu International Airport. The research method used is quantitative research with an associative approach, where the variables are measured using a Likert scale. The sample in this study amounted to 30 employees. The data collection technique in this study used a questionnaire, with SEM-PLS statistical analysis. Data processing in this study using the software program SmartPLS 3.3.3. The results of this study indicate that the autocratic leadership style directly has a positive and significant effect on performance, direct communication has a negative and insignificant effect on performance, direct motivation has a positive and significant effect on performance, directly autocratic leadership style has a positive and significant effect on motivation, Direct communication has a positive and significant effect on motivation, motivation is able to mediate the effect of autocratic leadership style on performance, motivation is able to mediate the effect of communication on employee performance.

Volume 7, Nomor 1, Maret 2024

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19441>

Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Cara Sitasi :**

Wulandari, R.D., Sabrina, R., Rambe, M. F.(2024). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Era Pandemi Covid-19. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1),59-72

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan membutuhkan suatu manajemen yang terkait dengan usaha-usahanya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga membutuhkan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumennya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Unsur SDM tidak akan terlepas dari keikutsertaannya dalam menunjang tumbuh kembangnya suatu perusahaan. Walaupun banyak unsur teknologi yang dapat menggantikannya, akan tetapi peranan SDM tetap merupakan unsur yang terpenting dalam rangka menunjang kelangsungan perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, salah satunya bagi perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. PT Angkasa Pura II (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor pelayanan jasa kebandarudaraan dimana perusahaan ini telah mengelola 20 Bandar Udara, yang selama ini memberikan kontribusi cukup besar terhadap perekonomian Indonesia. Bandar udara (Bandara) Internasional Kualanamu merupakan salah satu bandara komersil yang dikelola oleh PT Angkasa Pura II (Persero).

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka menunjang kelancaran dan perkembangan perusahaan. Kinerja pada dasarnya menitikberatkan pada permasalahan proses perencanaan, pelaksanaan, dan hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga merupakan salah satu tolak ukur dari kualitas organisasi/perusahaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan dikatakan memiliki kinerja kurang baik apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut pendapat salah satu ahli, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut salah satu pendapat ahli, ada tiga faktor penting dalam kinerja, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran serta tingkat motivasi pekerja dan komunikasi (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut pendapat lain faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design (Mangkunegara, 2012). Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator kinerja antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017)

Berdasarkan fenomena yang terjadi di divisi Electronic Facility & IT menunjukkan bahwa kinerja karyawan divisi Electronic Facility & IT mengalami penurunan di era pandemi

Covid 19. Hal ini dapat terlihat dari lama waktu penanganan kerusakan peralatan Elektronika IT yang tidak sesuai standart waktu yang dituangkan dalam peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : KP 241 tahun 2014. Oleh karena itu, kondisi ini tentunya akan mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam hal bagaimana mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu perusahaan. Sukses tidaknya suatu organisasi, dapat dilihat dari peran pemimpin. Jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin tidak baik, maka karyawan bawahan nya tidak akan mengikuti arahan dari pemimpin tersebut. Begitu juga sebaliknya, jika gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik, maka karyawan bawahan nya senantiasa loyal dalam melaksanakan setiap tugas dan instruksi yang diberikan pimpinan. Sehingga, gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut pendapat ahli antara lain kemampuan individu, jabatan, serta situasi dan kondisi (Setiawan B, Agus, dan Muhith, 2013). Di era pandemi covid-19 ini, setiap perusahaan membutuhkan pemimpin yang otoriter, demi mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan. Menurut pendapat salah satu ahli, gaya kepemimpinan otoriteris merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahan nya yang harus dipatuhi (Dr.Riinawati, 2021). Dengan kepemimpinan otoriter yang dapat diterapkan dengan baik dan konsisten, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Untuk mengukur gaya kepemimpinan otoriteris dapat di gunakan beberapa indikator antara lain wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, keputusan dibuat oleh pimpinan, dan tidak ada kesempatan bawahan untuk memberikan saran (Hasibuan, 2016)

Berdasarkan fenomena yang terjadi di divisi Electronic Facility & IT, gaya kepemimpinan otoriteris yang diterapkan di era pandemi covid-19 ini, kerap kali menimbulkan efek negatif bagi karyawan. Beberapa karyawan merasa pemimpin kurang konsisten dalam menerapkan kepemimpinan otoriter nya. Hal ini disebabkan adanya pertentangan kondisi personality pemimpin. Sehingga kondisi ini akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriteris berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyo, 2018). Selain itu, faktor komunikasi juga menjadi hal penting dalam perusahaan di era pandemi covid-19 ini. Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting karena komunikasi menjadi suatu sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam suatu organisasi, sehingga menghasilkan suatu sinergi. Komunikasi perlu menjadi perhatian khusus oleh setiap individu dalam suatu perusahaan karena komunikasi yang efektif dapat menjamin kelancaran operasional perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut pendapat salah satu ahli, komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi antara lain perkembangan, persepsi, nilai, latar belakang sosial budaya dan emosi (Handoko, 2012). Untuk mengukur komunikasi dapat di gunakan beberapa indikator antara lain kejelasan, ketepatan, pemahaman, keterbukaan, dukungan, tindakan, budaya (Sutardji, 2016)(Umam, 2012).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di divisi Electronic Facility & IT yaitu adanya hubungan komunikasi yang belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan selama pandemic Covid 19. Dengan adanya pembatasan jam kerja yang

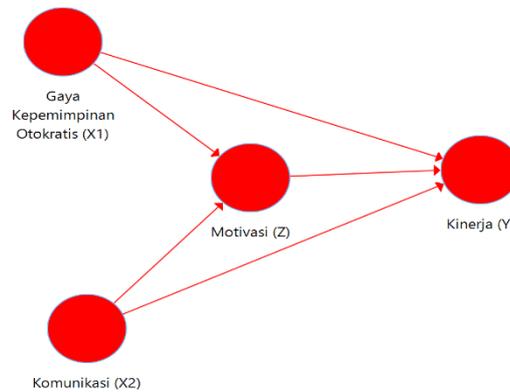
telah ditetapkan manajemen perusahaan yaitu sebesar 30% total karyawan per dinas per hari, menyebabkan adanya beberapa kendala dalam koordinasi pekerjaan. Koordinasi banyak dilaksanakan secara virtual (*online*). Tidak semua karyawan memahami isi pesan yang disampaikan secara virtual, sehingga beberapa karyawan sering kali kurang tepat dalam memahami pesan/informasi yang disampaikan oleh sesama rekan kerja atau pimpinan, yang mengakibatkan munculnya beberapa kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Wandi et al., 2019) Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Peranan SDM merupakan unsur yang terpenting dalam rangka menunjang kinerja perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur sukses tidaknya suatu perusahaan. Jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka kualitas kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya semangat bekerja karyawan yang tinggi sehingga mampu menghasilkan ide-ide kreatif yang dapat menunjang perkembangan perusahaan. Sesuai dengan pendapat ahli bahwa, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai lebih terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja (Mangkunegara, 2016). Kinerja yang optimal akan tercapai jika terdapat keadilan yang dirasakan karyawan, sehingga karyawan dapat terpacu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Sinambela, 2016). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan (Winardi, 2011). Untuk mengukur motivasi dapat digunakan beberapa indikator antara lain kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, pemanfaatan waktu. (Hasibuan, 2017) Berdasarkan survei awal, ditemukan beberapa fenomena dalam permasalahan motivasi kerja di Divisi Electronic Facility & IT, salah satunya masih ada karyawan yang terlihat malas dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja terutama ketika mendapat instruksi dari pimpinan secara mendadak. Selain itu masih kurangnya karyawan dalam memunculkan kreatifitas dan ide-ide baru dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. (Mulyadi, 2018)(Tanjung et al., 2019)(Purwati & Nugraha, 2018)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian *kuantitatif* yang menggunakan pendekatan *asosiatif* (pengaruh) yaitu pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratis ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ). Sedangkan yang menjadi variabel endogen yaitu Kinerja ( $Y$ ) serta Variabel Intervening yaitu Motivasi ( $Z$ ). Penelitian ini dilaksanakan di kantor divisi Electronic facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Kuala Namu. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skala likert. Total populasi di divisi Eletronic Facility & IT berjumlah 35 orang. Pada penelitian ini, menggunakan teknik *sampling jenuh*. Namun, pada penelitian ini, karyawan sebagai pimpinan berjumlah 4 orang dan peneliti tidak termasuk dalam sampel, sehingga, keseluruhan jumlah sampel berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis data menggunakan Structural Equation

Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.3.3.



Gambar 1.1 : Model Struktural PLS

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Analisis Outer Model

##### Uji Validitas

Hasil AVE (Average Variant Extracted) disajikan sebagai berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel/Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil Uji
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)	0.846	Valid
Komunikasi (X2)	0.879	Valid
Kinerja (Y)	0.796	Valid
Motivasi (Z)	0.746	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE (Average Variant Extracted) setiap variabel adalah lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

##### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan dua metode adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil Uji
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X1)	0.964	0.971	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.989	0.990	Reliabel
Kinerja (Y)	0.963	0.969	Reliabel
Motivasi (Z)	0.977	0.979	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability > 0,70. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu reliabel.

**Analisis Inner Model**

**Table 1.3 Hasil Uji R-Square**

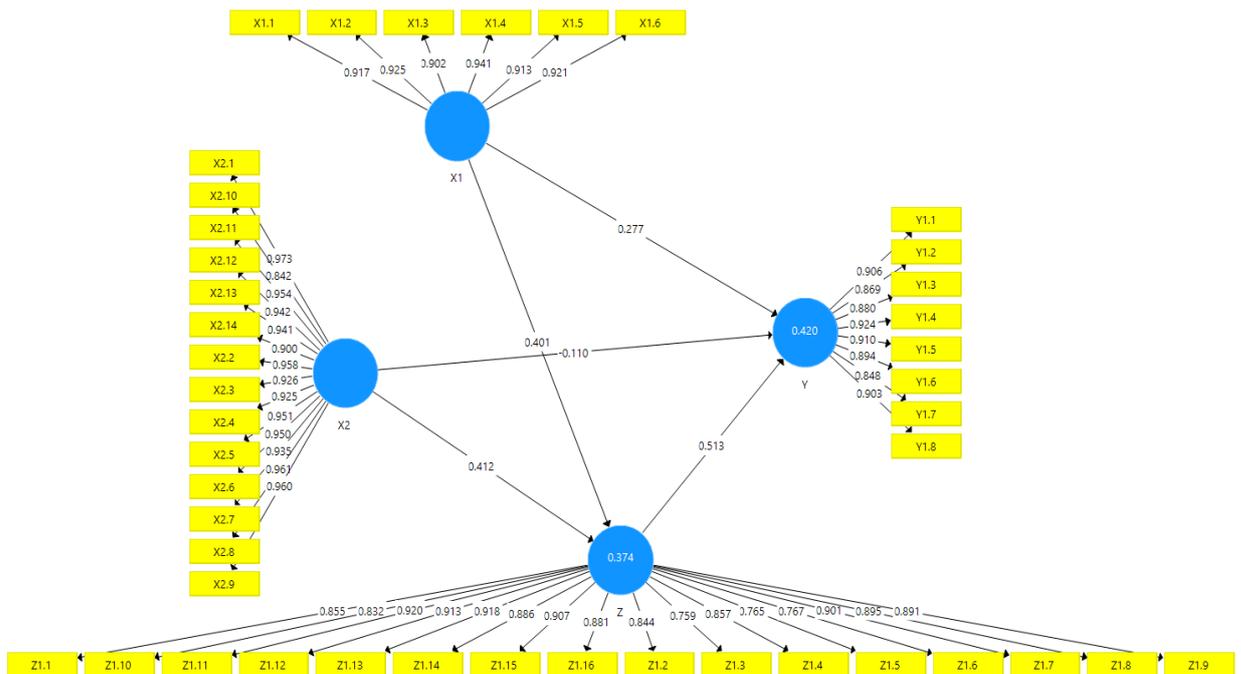
Variabel/Konstruk	R-Square
Kinerja (Y)	0.420
Motivasi (Z)	0.374

Sumber: PLS, 3.0

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui bahwa nilai R-Square dari Y adalah 0,420, yang berarti X1, X2 dan Z mampu mempengaruhi Y sebesar 42%. Sementara nilai R-Square dari Z adalah 0,374, yang berarti X1 dan X2 mampu mempengaruhi Z sebesar 37,4%.

**Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat *path coefficient* berikut ini :



**Gambar 1.2 : Path Coefficient**

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung yang dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini :

**Tabel 1.4 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ( O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>
X <sub>1</sub> → Y	+0.277	0.278	0.140	1.974	0.049
X <sub>1</sub> → Z	+0.401	0.408	0.148	2.703	0.007
X <sub>2</sub> → Y	-0.110	- 0.099	0.132	0.836	0.404
X <sub>2</sub> → Z	+0.412	0.415	0.170	2.428	0.016
Z → Y	+0.513	0.520	0.179	2.869	0.004

Sumber : PLS, 3.0

Berdasarkan data diatas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,277 (kolom *original sample*), dengan nilai P-Values = 0,049 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap motivasi mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,401 (kolom *original sample*), dengan nilai P-Values = 0,007 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu.
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0,110 (kolom *original sample*), dengan nilai P-Values = 0,404 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif, tidak signifikan terhadap kinerja karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu .
4. Pengaruh komuikasi terhadap motivasi mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,412 (kolom *original sample*), dengan nilai P-Values = 0,016 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu .
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,513 (kolom *original sample*), dengan nilai P-Values = 0,004 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu.

**Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung yang dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini :

**Tabel 1.5 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic ( O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>
X <sub>1</sub> → Z→ Y	+0.205	0.209	0.103	2.002	0.046
X <sub>2</sub> → Z→ Y	+0.211	0.205	0.107	1.978	0.048

Sumber : PLS, 3.0

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, dapat diuraikan bahwa hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung pada penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja melalui motivasi mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,205 (kolom *original sample*), dengan nilai P-Values sebesar  $0,046 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,211 (kolom *original sample*), dengan nilai P-Values sebesar  $0,048 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu.

Berikut disajikan rangkuman hasil uji hubungan langsung dan tidak langsung penelitian ini pada tabel 1.6 dibawah ini :

**Tabel 1.6 Rangkuman Hasil Analisis Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

<b>Pengaruh Variabel/Konstruk</b>	<i>T Statistic ( O/STDEV )</i>	
	<i>Pengaruh Langsung</i>	<i>Pengaruh Tidak Langsung</i>
X <sub>1</sub> → Y	1.974	
X <sub>1</sub> → Z→ Y		2.002
X <sub>2</sub> → Y	0.836	
X <sub>2</sub> → Z→ Y		1.978

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Motivasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai t-statistic pada hubungan tidak langsung sebesar 2,002 lebih besar daripada nilai t-statistik pada hubungan langsung sebesar 1,974.

2. Motivasi dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai t-statistic pada hubungan tidak langsung sebesar 1,978 lebih besar daripada nilai t-statistik pada hubungan langsung sebesar 0,836.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,277 dan nilai P-Values = 0,049 < 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,974 >  $t_{tabel}$  1,96. Dengan demikian, gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin di divisi Electronic Facility & IT dengan gaya kepemimpinan otokratis, cukup mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ini sangat dirasakan manfaatnya ketika kondisi pandemic covid 19 saat ini. Pemimpin lebih cepat dan sigap dalam pengambilan keputusan dan menyelesaikan suatu permasalahan. Namun, pemimpin dengan gaya otokratis ini tidak selamanya mampu memberikan pengaruh positif terhadap karyawan terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan beberapa pemimpin kurang tegas dalam membuat aturan khususnya dalam hal pencapaian target pekerjaan. Misalnya dalam hal pemberian tanggung jawab kepada bawahan, karyawan merasa bahwa pemimpin masih banyak melakukan pertimbangan yang berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0.110 dan nilai P-Values = 0.404 > 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.836 <  $t_{tabel}$  1,96. Dengan demikian, komunikasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, komunikasi mempunyai pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Pada umumnya, setiap karyawan mampu menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas dan tepat serta menggunakan bahasa yang sopan dan mudah dipahami. Namun, pengaruh tidak signifikan pada penelitian ini disebabkan oleh adanya pembagian tanggung jawab pekerjaan langsung kepada masing-masing personil. Sehingga karyawan tersebut tetap melaksanakan apa yang menjadi tugasnya tanpa harus melakukan banyak koordinasi dengan rekan kerja lainnya. Selain itu, komunikasi yang banyak dilakukan secara online pada masa pandemi ini, membuat karyawan berusaha menyelesaikan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, tanpa harus melimpahkan pekerjaan tersebut kepada rekan kerja lain.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero)

Bandara Internasional Kualanamu mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0.513 dan nilai P-Values = 0,004 < 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.869 >  $t_{tabel}$  1,96. Dengan demikian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, mayoritas karyawan di divisi Electronic Facility & IT mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan di divisi Electronic Facility & IT sudah cukup baik, dimana karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja sehingga karyawan tidak merasa bosan dan lebih bersemangat dalam bekerja. Namun, tidak semua karyawan di divisi Electronic facility & IT mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa karyawan yang merasa kurang mampu mengembangkan kemampuan dalam diri nya misal nya karyawan merasa kurang mampu mengikuti teknologi saat ini. Hal ini disebabkan oleh adanya perasaan malu/gengsi dalam diri karyawan untuk belajar lagi. Selain itu, beberapa karyawan kurang mampu memberikan inovasi dalam pekerjaan.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Motivasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan otokratis terhadap motivasi di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0.401 dan nilai P-Values = 0,007 < 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.703 >  $t_{tabel}$  1,96. Dengan demikian, gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan pemimpin di divisi Electronic Facility & IT mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya pada masa pandemic covid 19 ini. Gaya kepemimpinan ini dianggap paling efektif demi meningkatkan kinerja karyawan dalam situasi pandemic covid 19 ini. Namun, pemimpin dengan gaya otokratis ini tidak selamanya mampu memberikan efek positif terhadap karyawan terutama dalam meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kejelasan beberapa pemimpin dalam memberikan instruksi pekerjaan kepada bawahan nya. Selain itu, karyawan merasa pemimpin terlalu memperhatikan kritikan dari orang lain. Sehingga pemimpin terlihat kurang percaya diri dalam memimpin.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap motivasi di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0.412 dan nilai P-Values = 0,016 < 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.428 >  $t_{tabel}$  1,96. Dengan demikian, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin di divisi Electronic Facility & IT sudah cukup mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi efektif antar rekan kerja dan pimpinan, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Namun, tidak semua karyawan

termotivasi dengan adanya komunikasi yang sudah terjalin dengan efektif. Kondisi ini disebabkan oleh adanya beberapa isu negatif perusahaan yang beredar dimasa pandemic ini. Isu – isu ini muncul karena adanya informasi yang tidak sepenuhnya tersampaikan. Sehingga ada makna informasi yang berkurang atau bahkan bertambah. Selain itu, beberapa karyawan juga kurang mampu menerima saran dari rekan kerjanya. Sehingga kondisi ini yang sering membuat karyawan menjadi kurang memiliki semangat dalam bekerja.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,205 dan nilai P-Values = 0,046 < 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,002 >  $t_{tabel}$  1,96. Nilai  $t_{hitung}$  hubungan tidak langsung ini lebih besar dibanding kan nilai  $t_{hitung}$  pada hubungan langsung, 2,002 > 1,974. Dengan demikian, motivasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada dalam diri karyawan mampu menjadi mediator kepemimpinan otokratis dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi, maka setiap instruksi dari pimpinan dapat dilaksanakan dengan cepat, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Namun demikian, mengingat bahwa masih ada karyawan di divisi Electronic facility & IT belum mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, sehingga kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja dengan adanya gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan di era pandemic covid-19 ini. Ada beberapa pemimpin di divisi Electronic Facility & IT kurang dapat menerapkan gaya kepemimpinan otokratis dalam memotivasi karyawan bekerja. Beberapa pemimpin kurang tegas dalam membuat aturan khususnya dalam hal pencapaian target pekerjaan. Karyawan merasa masih kurangnya kejelasan beberapa pemimpin dalam memberikan instruksi pekerjaan kepada bawahan nya. Selain itu, karyawan merasa pemimpin terlalu memperhatikan kritikan dari orang lain. Sehingga pemimpin terlihat kurang percaya diri dalam memimpin. Kondisi ini mengakibatkan karyawan sering mengabaikan instruksi dari pimpinan. Selain itu, karyawan kurang bersemangat dalam memberikan ide-ide baru dalam pekerjaan, sehingga hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa pengaruh secara tidak langsung antara komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu mempunyai nilai koefisien jalur sebesar +0,211 dan nilai P-Values = 0,048 < 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,978 >  $t_{tabel}$  1,96. Nilai  $t_{hitung}$  hubungan tidak langsung ini lebih besar dibanding kan nilai  $t_{hitung}$  pada hubungan langsung, 1,978 > 0,836. Dengan demikian, motivasi dapat memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan era pandemic covid-19 di divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada dalam diri karyawan mampu menjadi mediator komunikasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi, maka koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan dapat terjalin dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Namun demikian, mengingat bahwa masih ada karyawan di divisi Electronic facility & IT belum mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, sehingga kurang termotivasi untuk

meningkatkan kinerja dengan adanya komunikasi yang terjalin di era pandemic covid-19 ini. Ini disebabkan oleh beberapa karyawan yang kurang mampu menyampaikan informasi yang diterima dengan tepat. Beberapa karyawan juga kurang mampu menerima saran dari rekan kerjanya serta kurangnya keterbukaan dalam berkomunikasi. Oleh karena itu, hal ini akan berakibat pada menurunnya motivasi dalam diri karyawan yang berdampak pada berkurangnya kualitas kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai “Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Electronic Facility & IT PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kualanamu, adalah Gaya kepemimpinan Otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Motivasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja, Motivasi mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain, hendaknya pemimpin dapat lebih konsisten dalam pencapaian target pekerjaan dan tujuan perusahaan khususnya dimasa pandemic covid 19 ini, lebih tegas dalam memberikan instruksi pekerjaan kepada bawahannya dan mempunyai pendirian yang kuat dalam menerapkan aturan yang telah dibuat pemimpin, diharapkan agar seluruh karyawan dapat lebih bersikap profesional, lebih fokus dan konsentrasi dalam bekerja serta lebih terbuka antar rekan kerja, lebih menumbuhkan motivasi dalam dirinya yaitu dengan cara lebih semangat dalam bekerja dengan memberikan ide-ide kreatif dan inovasi baru, lebih memahami kondisi perusahaan dan tujuan perusahaan khususnya di masa pandemic ini, karyawan diharapkan lebih memahami dan memperhatikan makna dari informasi yang disampaikan oleh manajemen, rekan kerja atau pimpinan serta lebih terbuka dalam menerima kritik dan saran. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah atau merubah variabel independen yang masih berbasis pada sumber daya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian sebelumnya (tanpa mengurangi makna hasil analisis penelitian sebelumnya).

## REFERENSI

- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen*. Replika Press Pvt L Td.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Aprilia, N., Sasmita, J., & Suarman, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citraciti Pasific Pekanbaru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Nora. *Jurnal Tepak ManajemenBisnis*, XI (4),742–753.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 3, No. 3, Mei 2020 .

- Arni, M. (2016). *Komunikasi Organisasi*. PT Bumi Aksara.
- Cangara, H. (2012). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Rajagrafindo Persada.
- Chusminah, R. A. H. S. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*. Widya Cipta.
- Darmiyati, Z. (2011). *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. UNY Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dr.Riinawati, M. P. (2021). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. PT Pustaka Baru.
- Effendy, O. U. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Fachrezi, H. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119*
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 61(4), 117–124*.
- Fani, L. A., & , Dr, Ir, Syarifuddin, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Divisi Senjata PT Pindad ( Persero ) Bandung The Influence Of Leadership Styles Toward Employee Work Motivation In Weapons Division PT PINDAD ( Persero ) Bandung. *E-Proceeding of Management : Vol.4, No.2 Agustus 2017*
- Fayol, H. (2013). *General And Industrial Management*. Martino Publishing.
- Fudzah, N. (2020). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variable intervening pada PT. Pos Indonesia kantor regional I medan Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi); Vol 1, No 3 (2020): (September); 173-183*
- Ghozali dan Latan, I. H. (2013). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Universitas Diponegoro.
- Hair et al. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Buku Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Islami, K. B., & Kusumaningsih, L. P. S. (2020). Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Otokratis dengan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Nusamba Ampel Boyolali. *PSISULA: Prosiding Berkala Psikologi, 2(November), 94–104*.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Mahmud dan Ratmono, dwi sholihin. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Andi.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masmuh, Abdullah. (2013). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. UMM Press.
- Masram, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 2, No. 1, September 2018*
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan ke 18*. PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. Alfabeta.
- Nurudin. (2016). *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer*. Rajagrafindo Persada.
- Prakoso, T., & Putri, Y. R. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Jawa Barat The Effect Of Organization Communication Toward Employee Motivation In (The Ministry Of Law And Human Rights Regional West Java). *e-Proceeding of Management : Vol.4, No.2 Agustus 2017*(2), 2–8.
- Prasetyo, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabana Citra Mandiri di Tenggarong. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1047–1060.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Prof.Dr.Suwatno, M. S. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. PT Bumi Aksara.
- Purwanto, A., Asbari, M., Budi Santoso, P., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., Berman Sihite, O., & Prameswari Saifuddin, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*,4(1).
- Purwati, Y., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*,02(01),84–95.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badag LNG Bontang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 43 No.1 Februari 2017*
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ke 10)*. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood. *Agora*, 5(3), 1–8.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajagrafindo Persada.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn PT. INHUTANI IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.

- Setiawan B, Agus, dan Muhith, A. (2013). *Transformational Leadershif*. Rajagrafindo Persada.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 69–73.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Siregar. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Stoner, J. A. . (1995). *Management*. Pearson Education.
- Sugandi, Y. S. (2011). *Administrasi Publik, Konsep Dan perkembangan Ilmu*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sundari, S., & Okfitasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 1–15.
- Suradarwansyah, S., Muazza, M., & ... (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala BNN Dalam Memotivasi Karyawan Pada Kegiatan Rehabilitasi Penyalahgunaan Narkoba di Klinik Pratama. *Indonesian Education Administration and Leadership Journal (IDEAL) Volume 02, Nomor 01, Tahun 2020 Hal. 55-67*
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Dee Publish.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica lombok.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Graha Ilmu.
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019*
- Terry, G. R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Thaha, Miftah. (2014). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan
- Thaha Miftah. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajagrafindo Persada.
- Torang, D. S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2011). *Motivasi Pemoivasian*. Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajagrafindo Persada.