

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja

Bambang Suhanta

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Jufrizen

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

jufrizen@umsu.ac.id

Fajar Pasaribu

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership on employee performance at the Center for the Development of Quality Assurance for Vocational Education in the Field of Building and Electrical Fields, Medan. Analyzing the effect of communication on employee performance at the Center for the Development of Quality Assurance for Vocational Education in the Field of Building and Electricity, Medan. Analyzing the moderating role of the work environment on the influence of leadership on employee performance at the Center for the Development of Quality Assurance for Vocational Education in the Field of Building and Electricity, Medan. Analyzing the moderating role of the work environment on the influence of communication on employee performance at the Center for the Development of Quality Assurance for Vocational Education in the Field of Building and Electricity, Medan. This type of research is associative. The approach used is descriptive quantitative. So based on a population of 150 people, the sample taken is 50 people. Data collection techniques in this study were interviews, questionnaires. This data will be analyzed with a quantitative approach using statistical analysis, namely the partial least square - structural inquiry model (PLS-SEM). The results showed that work leadership had a significant positive effect on employee performance. The results showed that Communication has a significant positive effect on employee performance. The results showed that work environment moderates the influence of leadership on employee performance. The results showed that work environment moderates the effect of communication on employee performance.

keywords

Leadership, Communication, Work Environment, Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, bekerja secara terusmenerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis sehingga kinerja dari seorang pegawai akan lebih baik lagi.

Kinerja pegawai yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa pegawai yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai terdapat beberapa fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang dihubungkan dengan lingkungan kerja. Salah satu lingkungan kerja fisik yang membuat pegawai merasa kurang nyaman saat melakukan pekerjaan terlihat pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut. pencahayaan yang kurang juga dikarenakan disain bangunan yang terlalu tinggi. Selain itu minimnya ventilasi udara pada ruang pekerjaan yang mengakibatkan sirkulasi keluar masuknya udara menjadi sedikit. Jika kondisi lingkungan kerja fisik yang ada di BPPMPVBBL Medan tidak diperbaiki hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan ketidaknyamanan pada saat bekerja.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pegawai BPPMPVBBL Medan.

Bulan	Rata-Rata Pencapaian Kinerja
Januari-21	86,17
Februari-21	85,82
Maret-21	85,65
April-21	86,02
Mei-21	86,34
Jun-21	86,11

Sumber : BPPMPVBBL Medan (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat dari bulan Januari 2021-April Pencapaian Kinerja ASN di BPPMPVBBL Medan begitu juga dari bulan Mei 2021-Juni 2021. Penurunan tersebut terjadi karena pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan waktu yang ditentukan, contohnya apabila pegawai diberi waktu 5 hari, namun pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan. Penurunan tanggung jawab kerja disebabkan oleh bertambahnya beban kerja sehingga terjadi ketidak seimbangan antara beban kerja dan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dari wawan cara dengan beberapa orang staff pegawai BBPPMPV BBL Medan, menyatakan bahwa Pimpinan tidak tegas terhadap staff yang melanggar aturan contohnya, ada staff yang datang telat dan keluar pada saat jam kerja tidak ada sanksi tegas yang di berikan kepada pegawai tersebut, Pimpinan juga tidak komit terhadap aturan yang sudah di tetapkan contohnya dalam penugasan staff pegawai yang sering tidak sesuai dengan tupoksi dan kompetensinya. Berdasarkan hasil penelitian (Indajang et al., 2020) dan (Jufrizen, 2017) mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, kondisi komunikasi yang baik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi. Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, secara tertulis maupun lisan adalah ketrampilan manajerial yang sangat penting dan landasan kepemimpinan yang efektif. Melalui komunikasi, orang bertukar dan berbagi informasi satu sama lain dengan mempengaruhi sikap, perilaku dan pemahaman. Komunikasi memungkinkan manajer untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal, mendengarkan orang lain dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan tempat kerja yang inspirasional. Tidak ada manajer yang dapat menangani konflik, bernegosiasi dengan sukses dan berhasil tanpa kepemimpinan seorang komunikator yang baik, komunikasi ke atas mungkin tidak mengandung informasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan dari segi banyaknya mungkin lebih banyak komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Hasil penelitian (Farisi, 2016), (Arianty, 2019), dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil wawancara dengan beberapa orang staff pegawai menyatakan bahwa informasi sering tidak sampai kepada seluruh staff pegawai contohnya informasi tentang penugasan staff pegawai tidak diinformasikan secara terbuka terkait dengan pengembangan SDM di Lingkungan BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik Medan, pimpinan juga jarang melakukan diskusi dengan unit kerja tentang permasalahan yang dihadapi di unit Kerja tersebut.

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan vokasi Bidang Bangunan dan Listrik Medan Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bawah struktur Direktorat Vokasi, BBPPMPV BBL bertugas melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi sesuai dengan bidangnya (Permendikbud No.26 tahun 2020 pasal 10). Searah dengan perkembangan menuju Industri 4.0, BBPPMPV BBL yang sebelumnya bernama P4TK BBL telah melaksanakan berbagai upaya peningkatan kinerja pegawainya dengan berbagai cara, diantaranya dengan terus menerus mengarahkan para pemimpin di

instansi tersebut untuk bisa meningkatkan fungsinya sebagai pemberi inovasi, kepemimpinan dan memiliki komunikasi bagi para pegawainya, kemudian dengan memperhatikan berbagai aspek seperti raungan kerja, suasana kerja dan lain lain. Dan pelaksanaan kegiatan tidak terlepas dari Lingkungan Kerja yang ada. Namun pada pelaksanaannya, masih saha ada kendala-kendala atau fenomena yang ditemui. Diantaranya masih ada pimpinan yang kurang bisa memberikan inovasi serta kepemimpinan kepada para pegawainya, sehingga ada diantara pegawai yang merasa pimpinan kurang mampu mandorong mereka untuk bekerja baik. Kemudian juga ada diantara pegawai yang menyatakan jika pimpinan masih kurang berkomunikasi dengan bawahan, sehingga pegawai merasa mereka kurang didengarkan oleh pimpinannya.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaan di tempat kerja dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berpengaruh pada karyawan merasa tidak nyaman melaksanakan pekerjaan di tempat kerja. Sarana yang lengkap dan terjadi keharmonisan karyawan dengan atasan maupun kerabat kerja jika karyawan diberikan pelatihan tepat juga, maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa menyenangkan dan mudah dijalani. lingkungan kerja ini mampu mendukung hubungan kepemimpinan dan komunikasi dengan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) dengan hasil penelitian yang dilakukan yaitu lingkungan kerja dapat memiliki kekuatan terhadap pengaruh hubungan antar kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Subroto, 2005) bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan dan motivasi. Sedangkan faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2011). Sedangkan menurut (Noor, 2013) “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Menurut (Wirawan 2015) bahwa “Evaluasi kinerja sebagai proses penilai menilai kinerja ternilai dalam waktu tertentu dengan membandingkan kinerjanya dengan standar kinerjanya dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan MSDM mengenai ternilai. Menurut (Mathis & Jackson, 2011), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada oragnisasi. Menurut Amstrong dan Barong dalam (Wibowo, 2013) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang baik, seperti sebagai berikut: *Personal Factors, Leadership Factors, Team Factors, System Factors dan Contextual/situational Factors*.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan

bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan, tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018).

Menurut (Fathoni, 2006) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat dipengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut “ Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.” (Sutrisno, 2011).

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa menurut (Darodjat, 2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam (Afandi, 2016 : 52), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal faktor yang harus diperhatikan yaitu : Bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah dan tersedianya sarana angkutan pegawai.

Kepemimpinan

Menurut (Sagala, 2018) Kepemimpinan (leadership) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Menurut (Dewi & Mashar, 2019) Kepemimpinan merupakan kecakapan dan keterampilan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain dan atau kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu kondisi. Sedangkan menurut (Nugroho, 2018) Kepemimpinan memiliki keluasan arti, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan. Menurut (Wibowo, 2015) kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

Untuk melaksanakan kegiatan didalam perusahaan seorang pemimpin pasti dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Noor, 2013), yaitu: Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna, perubahan dalam sistem nilai masyarakat, batas standar pendidikan dan pelatihan, kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal, perubahan dalam organisasi kerja, pengaruh dari serikat dagang, tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap pegawai contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan dan peraturan pemerintah.

Komunikasi

Kata komunikasi atau communication dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* yang artinya “sama”, *communico*, *communication*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*). Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling sering sebagai asal usul kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama (Mulyana, 2014). Untuk dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif, kita dituntut untuk tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan kita secara kreatif. Menurut (Effendy, 2011), komunikasi adalah peristiwa penyampaian ide manusia. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu. Menurut (Mulyana, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan berkomunikasi secara lisan dengan baik dipengaruhi oleh: situasi, ruang, waktu, tema, isi atau materi, teknik penyajian.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan vokasi Bidang Bangunan dan Listrik Medan yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel jenuh (Sugiyono, 2016), sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 150 dijadikan Sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara/*Interview* dan kuisisioner/angket. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2016) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, kuesioner yang telah disebar oleh peneliti berjumlah 150 kuesioner, dari 150 kuesioner hanya 90 sampel kuesioner yang dinyatakan sesuai dan memenuhi kriteria peneliti. Dapat dijelaskan dalam tabel sbb:

Tabel 2. Jumlah kuesioner yang kembali

Keterangan Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang telah disebar peneliti	150 Kuesioner
Kuesioner yang tidak memenuhi kriteria	20 Kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali pada peneliti	40 Kuesioner
Kuesioner yang dapat dipakai untuk penelitian	90 Kuesioner

Sumber : Data yang diolah, 2021

Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysisist (Outer Model)

1) Construct Reliability and Validity

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Indikator konstruk pada variabel kepemimpinan berjumlah 9 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Convergent Validity Kepemimpinan

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X1.1	0.641	0,50	Valid
X1.2	0.710	0,50	Valid
X1.3	0.640	0,50	Valid
X1.4	0.737	0,50	Valid
X1.5	0.772	0,50	Valid
X1.6	0.751	0,50	Valid
X1.7	0.744	0,50	Valid
X1.8	0.655	0,50	Valid
X1.9	0.709	0,50	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Indikator konstruk pada variabel komunikasi berjumlah 12 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Convergent Validity Komunikasi

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X2.1	0.794	0,50	Valid
X2.2	0.705	0,50	Valid
X2.3	0.765	0,50	Valid
X2.4	0.718	0,50	Valid
X2.5	0.776	0,50	Valid
X2.6	0.740	0,50	Valid
X2.7	0.769	0,50	Valid
X2.8	0.786	0,50	Valid
X2.9	0.708	0,50	Valid
X2.10	0.765	0,50	Valid
X2.11	0.693	0,50	Valid
X2.12	0,711	0,50	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Indikator konstruk pada variable komitmen organisasi berjumlah 16 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Convergent Validity Lingkungan Kerja

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
X3.1	0.711	0,50	Valid
X3.2	0.748	0,50	Valid
X3.4	0.773	0,50	Valid

X3.5	0.718	0,50	Valid
X3.6	0.777	0,50	Valid
X3.7	0.803	0,50	Valid
X3.8	0.761	0,50	Valid
X3.9	0.706	0,50	Valid
X3.10	0.633	0,50	Valid
X3.11	0.687	0,50	Valid
X3.12	0,624	0,50	Valid
X3.14	0,792	0,50	Valid
X3.15	0,760	0,50	Valid
X3.16	0,785	0,50	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Indikator konstruk pada variabel kinerja berjumlah 10 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai convergent validity melalui *loading factor* pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Convergent Validity Kinerja

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y1	0.648	0,50	Valid
Y2	0.784	0,50	Valid
Y3	0.763	0,50	Valid
Y4	0.810	0,50	Valid
Y5	0.807	0,50	Valid
Y6	0.725	0,50	Valid
Y7	0.602	0,50	Valid
Y8	0.640	0,50	Valid
Y9	0.528	0,50	Valid
Y10	0.535	0,50	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Validitas Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai berdasarkan cross loading. Rule of thumb yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai cross loading lebih besar dari 0,5. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Cross Loading

	Lingkungan Kerja (X3)	Komunikasi (X2)	Kepemimpinan (X1)	Kinerja (Y)
X1.1	0,653	0,548	0.641	0,705
X1.2	0.605	0.705	0.710	0.700
X1.3	0.621	0.614	0.640	0.619
X1.4	0.562	0.716	0.737	0.608
X1.5	0.648	0.761	0.772	0.701
X1.6	0.585	0.736	0.751	0.745
X1.7	0.676	0.602	0.744	0.682
X1.8	0.611	0.619	0.655	0.655
X1.9	0,485	0,612	0.709	0,520

X2.1	0,502	0.794	0.621	0.570
X2.2	0,609	0.705	0.562	0.688
X2.3	0,664	0.765	0.648	0.551
X2.4	0,658	0.718	0.585	0.502
X2.5	0,649	0.776	0.676	0.509
X2.6	0,653	0.740	0.611	0.537
X2.7	0,548	0.769	0,485	0.658
X2.8	0,624	0.786	0,565	0.570
X2.9	0.747	0.708	0.771	0.655
X2.10	0.746	0.765	0.716	0.640
X2.11	0.798	0.693	0.776	0.670
X2.12	0.182	0.711	0.551	0.216
Y1	0.617	0.502	0.560	0.640
Y2	0.773	0.589	0.694	0.787
Y3	0.706	0.553	0.717	0.757
Y4	0.740	0.700	0.750	0.815
Y5	0.760	0.570	0.785	0.800
Y6	0.730	0.688	0.711	0.735
Y7	0.513	0.551	0.545	0.593
Y8	0.627	0.502	0.565	0.653
Y.9	0.501	0.509	0.512	0.514
Y.10	0.522	0.537	0.529	0.543
X3.1	0.711	0.658	0.562	0.736
X3.2	0.748	0.515	0.530	0.522
X3.4	0.773	0.555	0.272	0.749
X3.5	0.718	0,437	0,416	0,416
X3.6	0.777	0,233	0,481	0,488
X3.7	0.803	0,647	0,416	0,606
X3.8	0.761	0,736	0,503	0,295
X3.9	0.706	0,578	0,424	0,233
X3.10	0.633	0,470	0,569	0,248
X3.11	0,687	0,328	0,347	0,522
X3.12	0,624	0,127	0,467	0,668
X3.14	0,792	0,319	0,319	0,493
X3.15	0,760	0.182	0.182	0.570
X3.16	0,785	0.349	0.349	0.470

Sumber: Data Hasil Pengolahan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan di atas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 8. Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Komunikasi	0.897
Kinerja pegawai	0.901
Kepemimpinan Kerja	0.886
Lingkungan kerja	0.884

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- Variabel komunikasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* komunikasi adalah $0.897 > 0.6$.
- Variabel kinerja pegawai adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja pegawai adalah $0.901 > 0.6$.
- Variabel kepemimpinan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepemimpinan kerja adalah $0.886 > 0.6$.
- Variabel Lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Lingkungan kerja adalah $0.884 > 0.6$.

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 9. Hasil *Average Variance Extracted*

	AVE
Komunikasi	0.528
Kinerja pegawai	0.614
Kepemimpinan Kerja	0.545
Lingkungan kerja	0.565

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- Variabel Komunikasi adalah reliabel, karena nilai AVE komunikasi adalah $0.528 > 0.5$.
- Variabel Kinerja pegawai adalah reliabel, karena nilai AVE Kinerja pegawai adalah $0.614 > 0.5$.
- Variabel Kepemimpinan Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Kepemimpinan Kerja adalah $0.545 > 0.5$.
- Variabel Lingkungan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Lingkungan kerja adalah $0.565 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 10. *Discriminant Validity*

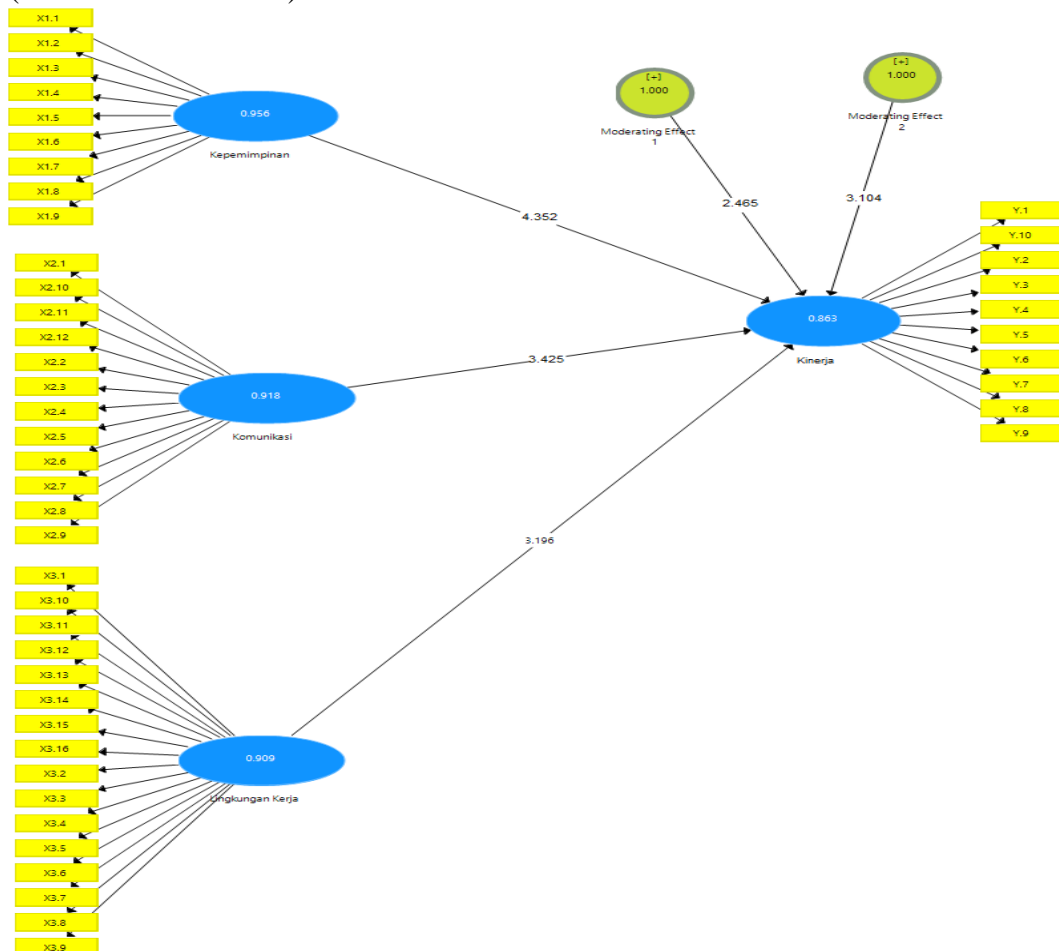
<i>Discriminant Validity</i>			
Komunikasi	Kinerja pegawai	Kepemimpinan Kerja	Lingkungan kerja

Komunikasi			
Kinerja pegawai	0.636		
Kepemimpinan Kerja	0.830	0.756	
Lingkungan kerja	0.979	0.615	0.752

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotroit Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut:

- Variabel Komunikasi terhadap kinerja nilai HTMT $0.636 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- Variabel kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai nilai HTMT $0.756 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- Variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja nilai HTMT $0.615 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- Variabel komunikasi terhadap Lingkungan kerja nilai HTMT $0.979 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- Variabel kepemimpinan kerja terhadap Lingkungan kerja nilai HTMT $0.752 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).



Gambar 1. Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Analisis Model Struktural/Structural Model Analysisist (Inner Model)

1) Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R2 (adjusted) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai R2 (adjusted) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai R2 (adjusted) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 11. R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.656	0.616

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada kinerja adalah R-Square untuk model jalur yang menggunakan variabel moderating adalah 0.656. Artinya kemampuan variabel kepemimpinan kerja dan komunikasi kerja dalam menjelaskan kinerja adalah 65.6%. Dengan demikian, model tergolong substansial (kuat).

b) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai F2 = 0.02 berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 2) Jika nilai F2 = 0.15 berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai F2 = 0.35 berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 12. F-Square

	Komunikasi	Kinerja pegawai	Kepemimpinan	Lingkungan kerja
Komunikasi		0.303		
Kinerja pegawai				
Kepemimpinan			0.316	
Lingkungan kerja				0.489

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F_2 = 0.303$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai $F_2 = 0.316$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F_2 = 0.489$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) Total Effect

Tujuan analisis total effect (pengaruh keseluruhan) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan.

Tabel 13. Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (· 0/STERR ·)	P-Value
Komunikasi → Kinerja Pegawai	0.735	0.771	0.261	3.425	0.005
Kepemimpinan → Kinerja Pegawai	0.255	0.260	0.160	4.352	0.000
Moderating Effect 1 (Lingkungan Kerja Memoderasi Kepemimpinan → Kinerja)	0.287	0.297	0.137	2.465	0.028
Moderating Effect 2 (Lingkungan Kerja Memoderasi Komunikasi → kinerja)	0.262	0.275	0.119	3.104	0.008

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai P-Value 0.005 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 2) Variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) Variabel Lingkungan kerja memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai P-Value 0.028 (<0.05), artinya memiliki lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
- 4) Variabel Lingkungan kerja memoderasi komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai P-Value 0.008 (<0.05), artinya memiliki lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil P-Value

0.000 (<0.05). Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik Medan. Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi atau organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada pegawai saat bekerja.

Siagian, (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau pegawai. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan F Square maka dapat dilihat variabel kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai $F2 = 0.316$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek yang besar dari variabel kepemimpinan kerja terhadap variabel kinerja.

Hal yang sama dinyatakan oleh (Indajang et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan Komunikasi sangat berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian (Indajang et al., 2020), (Jufrizen, 2017), (Andayani & Tirtayasa, 2019) mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil P-Value 0.005 (<0.05). Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan Dan Listrik Medan. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan F-Square maka diperoleh nilai $F2 = 0.303$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel komunikasi terhadap variabel kinerja. Hal ini sesuai dengan jawaban responden mengenai variabel komunikasi dimana rata-rata responden menjawab setuju pada setiap item pernyataan yang telah diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antara pegawai dan pimpinan maupun komunikasi antara pegawai

Merujuk pada Everett M. Rogers dalam (Mulyana, 2014) Keterkaitan antara komunikasi dan kinerja pegawai di jelaskan oleh Devito dalam (Effendy, 2011), yaitu "Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang, stsu diantara sekelompok kecil orang-orang dengan beberapa umpan balik seketika berpengaruh terhadap kinerja." Dengan komunikasi para pegawai akan mengetahui harapan dan pengertian tentang kinerja yang akan di capai. Pegawai dapat memberikan kontribusi pada organisasi dalam mengemukakan ide atau gagasan sehingga menimbulkan kesepakatan antara atasan dengan pegawai maupun antara sesama pegawai. Hasil penelitian (Farisi, 2016), (Arianty, 2019), dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating

Variabel Lingkungan kerja memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai P-Value 0.028 (<0.05), artinya memiliki lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Fokus peneliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang dimoderasi Lingkungan Kerja terhadap kinerja dimana teori

yang mendasari variabel X (kepemimpinan) adalah teori university of Michigan yang menjelaskan bahwa kepemimpinan ada 2 yaitu kepemimpinan orientasi tugas dan kepemimpinan orientasi pegawai dengan indikator terdiri dari memberi petunjuk, melakukan pengawasan, menekankan pelaksanaan tugas, mekepemimpinan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan bersifat kekeluargaan. Teori yang mendasari Lingkungan Kerja adalah menurut pendapat (Sutrisno, 2011) dengan indikator yang terdiri dari ketaatan terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap peraturan, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Teori yang mendasari variabel Y (Kinerja) adalah menurut pendapat Mangkunegara (Mangkunegara, 2017) dengan indikator kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kenadalan dan sikap. (Robbins, 2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, kepemimpinan, kehandalan, kuantitas pekerjaan dan Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja Memoderasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Lingkungan kerja memoderasi komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai P-Value 0.008 (<0.05), artinya memiliki lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan Kerja dan Komunikasi merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan Kerja dan Komunikasi merupakan modal utama dalam organisasi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Pegawai yang diharapkan adalah pegawai yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Adanya sikap disiplin yang timbul dari diri pegawai dan didukung Komunikasi yang baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja dan Komunikasi merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Pegawai yang diharapkan perusahaan adalah pegawai yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal. Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi (Marbun & Jufrizen, 2022).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kepemimpinan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik Kepemimpinan Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kesenangan mahasiswa terhadap komputer maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawainya.
3. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja.

4. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatkan pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research* (1st ed.). CV Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan*. 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. PT. Refika Aditama.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Penerbit Indeks.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Gre Publishing.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi, Teori dan Prakteknya*. Remaja Rosdakarya.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Moehersono. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Ghalia Indonesia.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personaliala Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ghalia Indonesia.

- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Nugroho, Y. A. (2018). *Kepemimpinan Untuk Mahasiswa Teori dan Aplikasi*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Subroto, N. (2005). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono, S. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, cv.
- Sustrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Managemen Sumber Daya Manusia Pertama*. Jakarta : Predana Media Group.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PT Raja Grafindo Persada.