

The Influence of Leadership Style and Interpersonal Communication on Employee Performance with Work Morale as an Intervening Variable at PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko

Neneng Supatri^{1*}, Ramdani Bayu Putra², Mutia Seplinda³, Hasmaynelis Fitri⁴
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Corresponding Author: Neneng Supatri neneng.supatri@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Employee Performance, Work Morale, Leadership Style, Interpersonal Communication

Received : 5 March

Revised : 15 March

Accepted: 25 April

©2024 Supatri, Putra, Seplinda, Fitri:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style and interpersonal communication on employee performance with work enthusiasm as an intervening variable at PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko. The population and research sample were 110 respondents with a sampling technique using the total sampling method. The data processing method uses Structure equation modeling (SEM) with the SmartPLS tool. The research results show that there is a significant positive influence of leadership style and interpersonal communication on work morale. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance, and interpersonal communication has a positive and insignificant effect on employee performance. Work morale has a positive and significant influence on employee performance. For indirect effects, this research also reveals that leadership style and interpersonal communication influence employee performance through work morale

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko

Neneng Supatri^{1*}, Ramdani Bayu Putra², Mutia Seplinda³, Hasmaynelis Fitri⁴
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Corresponding Author: Neneng Supatri neneng.supatri@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal

Received : 5 March

Revised : 15 March

Accepted: 25 April

©2024 Supatri, Putra, Seplinda, Fitri:
This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko. Populasi dan sampel penelitian adalah sebanyak 110 responden dengan teknik sampling menggunakan metode total sampling. Metode pengolahan data menggunakan Structure equation modeling (SEM) dengan alat bantu SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh tidak langsung penelitian ini juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia adalah kunci keberlangsungan aktivitas perusahaan dan merupakan aset penting bagi organisasi, perusahaan atau lembaga. Untuk mengoptimalkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan diperlukan sumber daya manusia sebagai pemegang peran terpenting dalam pengelolaan, pengalokasian, dan pemanfaatan setiap sumber daya perusahaan. Setiap perusahaan punya peranan penting dalam mengelola sumber daya manusianya. Maka dibutuhkan pimpinan yang mampu membangun kinerja karyawan, perlu adanya komunikasi interpersonal yang sehat dalam perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya sehingga kinerja karyawan bisa meningkat sesuai harapan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah perwujudan kerja karyawan yang bisa digunakan sebagai acuan penilaian terhadap karyawan didalam organisasi (Arianto Pramudjadi et al., 2022) . Kinerja menurut Wahyuni dalam (Rexady et al., 2023) merupakan produktivitas seorang karyawan dalam menghasilkan nilai bagi organisasi, dan merupakan usaha karyawan untuk bekerja secara efisien, efektif serta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan, iklim kerja yang nyaman dalam organisasi, komunikasi yang baik terjalin didalam perusahaan serta adanya sistem kompensasi yang layak.

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah PT. Surya Andalan Primatama atau PT. SAP merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agrobisnis yang beroperasi dengan mengolah buah kelapa sawit menjadi minyak kelapa sawit atau yang disebut dengan *Crude Palm Oil* (CPO). Observasi yang dilakukan menemukan adanya fenomena kinerja karyawan mengalami penurunan yang dapat dilihat dengan adanya penurunan pencapaian target produksi beberapa tahun terakhir diduga karena terjadi penurunan semangat kerja karyawan sehingga menyebabkan naik turun pula kinerja yang diberikan. Beberapa hal yang berpotensi membuat kinerja karyawan menurun yaitu tingkat kedisiplinan karyawan dalam berkerja, kurangnya koordinasi dan komunikasi dengan sesama rekan kerja, dan kemampuan pimpinan dalam mengarahkan bawahannya. Namun ada pula faktor lain yang membuat produksi tidak stabil yaitu kualitas dan kuantitas TBS (tandan buah segar), dan alat produksi yang apabila mengalami kerusakan akan mempengaruhi pencapaian target produksi perusahaan.

Menurut Gibson dalam (Siagian & Khair, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan faktor demografi seseorang), faktor psikologis (persepsi, motivasi, peran, sikap, kepribadian, serta kepuasan kerja), faktor organisasi (motivasi, desain pekerjaan, sistem penghargaan, dan kepemimpinan).

Dalam menjalankan operasionalnya tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik dan untuk mewujudkan kinerja yang diharapkan

perusahaan maka perlu adanya peran perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang sejalan dengan visi misi perusahaan. Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang sukses dapat dilihat jika seorang pemimpin mampu mendorong bawahannya dalam membangkitkan semangat kerja yang memacu peningkatan kinerja karyawan. Maka peneliti mengangkat judul ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.

Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja, bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh semangat kerja, dan bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh semangat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian kerja baik secara kuantitas maupun kualitas untuk meningkatkan prestasi kerja dalam periode tertentu yang dijalankan berdasarkan tanggung jawab (Putra et al., 2023). Kinerja karyawan, menurut Sulaeman (Prabawa & Paramarta, 2023), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, atau tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Triyaningsih (T. M. E. Gunawan & Franksiska, 2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap, keterampilan, dan dorongan untuk menghasilkan atau menyelesaikan sesuatu. Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menguasai bidang pekerjaannya, memiliki minat untuk melakukan pekerjaan, dan memiliki keinginan untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau capaian yang diharapkan dan diperoleh melalui proses yang melibatkan keterampilan, sikap, motivasi seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Wahid et al., 2021), ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, yaitu kuantitas, kualitas, kemampuan kerja sama, kehadiran, dan ketepatan waktu. Menurut (Rosi et al., 2020) dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, yang merupakan tingkat pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan, yang dapat diukur dari segi ketelitian, kerapian kerja, keterampilan, serta kecakapan. Dan Kuantitas kerja, yang merupakan tingkat pekerjaan yang diterima diukur dari kemampuan secara kuantitatif untuk mencapai tujuan baru atau hasil kerja.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kekuatan psikologis yang positif yang dapat mendorong unjuk kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan semangat kerja didefinisikan sebagai suasana kerja yang membangkitkan gairah dalam melaksanakan pekerjaan dan menjadi dorongan untuk karyawan agar bisa bekerja dengan lebih baik dan produktif (Busro, 2018). Menurut (Octaviani & Suana, 2019), semangat kerja yaitu melakukan pekerjaan lebih giat, dengan harapan pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan memperoleh hasil yang memuaskan. Semangat kerja adalah kemampuan untuk melakukan kerjasama secara konsekuen dan tekun dalam mengejar tujuan yang ditetapkan. Semangat kerja merupakan keadaan psikologis dimana seseorang memiliki kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar mencapai tujuan (Luscia et al., 2023).

Maka disimpulkan bahwa semangat kerja yaitu kemampuan dalam bekerja dimana karyawan memiliki gairah untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan perasaan puas dan senang terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan hasil kerja yang baik pula.

Menurut Nitiseminto dalam (Nita Rismaya et al., 2023), indikator semangat kerja yaitu: absensi, kepuasan kerja, kerjasama, dan disiplin kerja. Adapun dimensi semangat kerja menurut (Busro, 2018) yaitu: mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, dan kehadiran

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (Jopanda, 2021) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memungkinkan bawahannya untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal dan memiliki tanggung jawab yang baik. Gaya kepemimpinan yaitu cara yang dilakukan pemimpin untuk membujuk dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi (Luscia et al., 2023).

Bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah cara pemimpin untuk mempengaruhi dan mendorong bawahannya melakukan perintah atau kemauannya dan mendorong karyawannya bergerak mengikuti instruksi yang diberikan. Gaya kepemimpinan yang tepat dan baik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan membangkitkan semangat kerja karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga karyawan akan lebih mudah diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator variabel gaya kepemimpinan menurut Kartono (Saputro, 2020) yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan emosional.

Adapun dimensi gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (Jopanda, 2021) adalah gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan otoriter, dan gaya kepemimpinan partisipatif.

Komunikasi Interpersonal

(Nita Rismaya et al., 2023) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran ide, pendapat, informasi, dan perasaan yang terjadi pada dua orang atau lebih yang kemudian mendapatkan umpan balik. (I. Gunawan, 2022) berpendapat komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan antara dua orang atau kelompok kecil secara langsung baik itu secara verbal maupun nonverbal dan memungkinkan mendapatkan feedback secara langsung. Dan dapat disimpulkan komunikasi interpersonal merupakan pertukaran pesan antar pribadi melibatkan dua orang atau kelompok kecil yang akan memperoleh umpan balik secara langsung dan cepat. Menurut (Almubaroq, 2018) komunikasi interpersonal adalah bertukar pesan antara pengirim pesan dengan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut De Vito dalam (Almubaroq, 2018) Indikator komunikasi interpersonal yaitu: keterbukaan, dukungan, empati, kepositifan, dan kesamaan. Dimensi komunikasi Interpersonal menurut (Adiawaty & Daso, 2023) yaitu: keterbukaan (*openess*), sikap mendukung (*supportiveness*), empati (*empathy*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*).

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Berikut pemaparan mengenai hipotesis penelitian hubungan antara gaya kepemimpinan dan semangat kerja. Kepemimpinan dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi karyawannya agar bekerja sesuai instruksinya dan pemimpin yang sudah mampu membangun hubungan dengan karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawannya karena karyawannya akan menghormati pemimpin mereka dan mendorongnya bekerja lebih giat dan semangat.

Berdasarkan hasil penelitian (Pratama et al., 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang telah tercipta berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian (Iskandar, 2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Maka dari hasil penelitian tersebut sejalan dengan hipotesis yang diangkat didalam penelitian ini yaitu:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko

H2: Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja

Komunikasi interpersonal yang berlangsung antar individu dalam perusahaan akan membangun hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dan jika komunikasi interpersonal berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Menurut hasil penelitian oleh (Widiyanti & Pudjo, 2019) komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian (Wahyuni et al., 2021) komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap semangat kerja yang dimana bisa menjadi pendukung hipotesis didalam penelitian ini yaitu

H2: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.

H3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya dalam memimpin organisasi atau perusahaannya. Gaya kepemimpinan yang baik akan memperoleh kinerja karyawan yang optimal pula karena cara memimpin akan membawa bawahannya sesuai arah kepemimpinan yang diterapkan, karyawan yang puas terhadap kepemimpinan diperusahaan atau organisasi akan memberikan kinerja terbaik mereka sesuai arahan yang diberikan pimpinan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Harahap, 2018), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian (Febbyani & Masman, 2019) memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya mendukung hipotesis sebagai berikut:

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.

H4: Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik komunikasi antar individu disuatu perusahaan akan membangun kekompakan dan kerjasama didalam tim dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian (Almubaroq, 2018) memperoleh hasil komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dalam penelitian oleh (Harahap, 2018), terdapat pengaruh yang positif yang signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Rexady et al., 2023) terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Maka dapat mendukung hipotesis sebagai berikut:

H4: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.

H5: Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja akan memberikan kinerja yang optimal dan kemampuan terbaik yang dimilikinya begitupun sebaliknya jika karyawan tidak bersemangat dalam pekerjaannya hasil yang akan diberikan tidak akan maksimal. Maka semangat kerja berpengaruh dalam menciptakan kinerja yang baik.

Penelitian (Basri & Rauf, 2021) memperoleh hasil semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Nita Rismaya et al., 2023), semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dimana mendukung hipotesis:

H5: Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.

H6: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Semangat kerja

Jika gaya kepemimpinan memberikan dampak positif kepada kinerja karyawan maka semangat kerja dapat pula membantu mendorong adanya peningkatan kinerja itu sendiri karena kepemimpinan berpengaruh dari luar diri karyawan sedangkan semangat kerja berasal dari dalam individu karyawan itu sendiri maka akan mampu memberi pengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian oleh (Luscia et al., 2023), terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Hipotesis yang berkaitan yaitu:

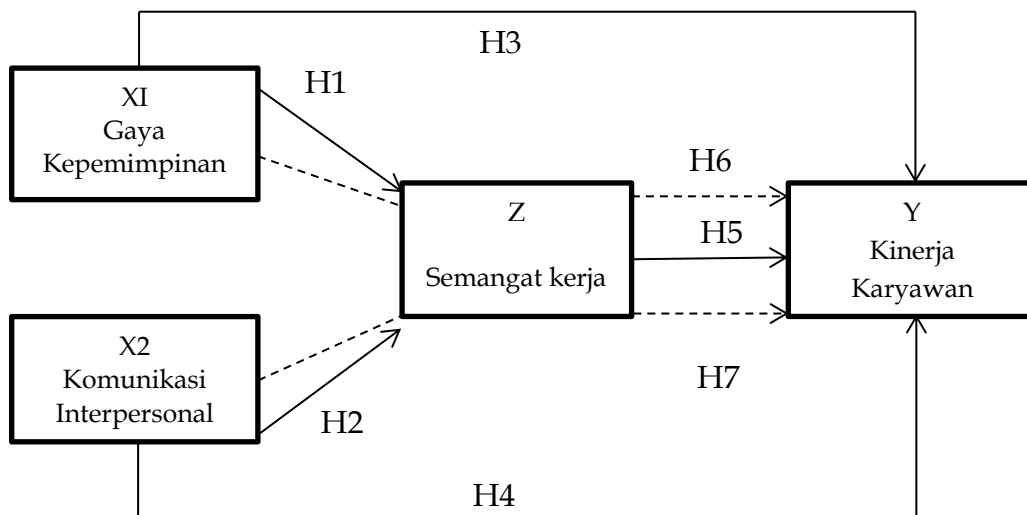
H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.

H7: Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Semangat kerja

Semakin baik komunikasi interpersonal dalam suatu perusahaan akan membangun semangat kerja sehingga membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan

Menurut (Nita Rismaya et al., 2023) terdapat peran dari semangat kerja dan komunikasi interpersonal dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dan mendukung hipotesis penelitian:

H7: Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

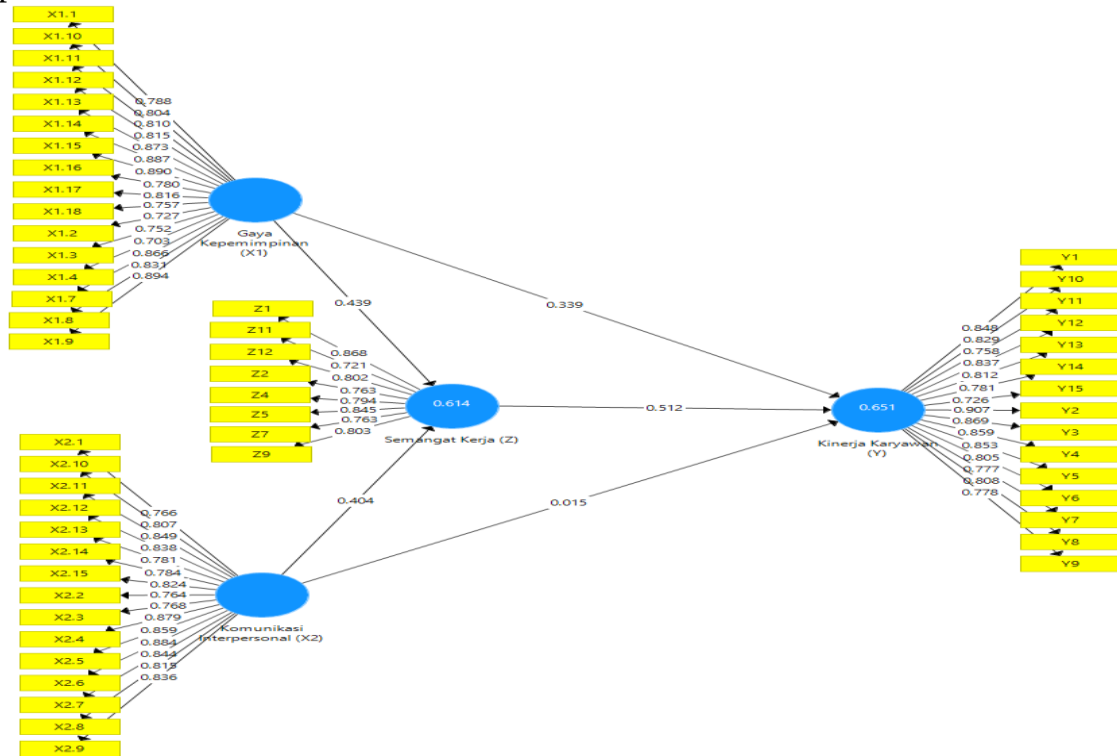
Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan variabel gaya kepemimpinan (X1), komunikasi interpersonal (X2), Semangat kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko beralamat di Desa Talang Medan, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang ada pada objek penelitian sebanyak 110 orang dimana sampel ditetapkan menggunakan metode *totally sampling* atau sensus.

Teknik analisis data penelitian menggunakan model structural equation modelis (SEM) dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* Evaluasi dengan metode *SmartPLS* menggunakan evaluasi terhadap *inner model* dan *outer model*. *Outer Model* merupakan model pengukuran atau yang berhubungan dengan penilaian validitas dan reliabilitas, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) sebagai parameter ketepatan model prediksi.

Nilai *convergent validity* digunakan untuk mengukur besarnya korelasi konstruk dengan variabel laten dilihat dari nilai *loading factor* yang diharapkan > 0.7 sehingga dapat dikatakan nilai tersebut ideal. Nilai *loading factor* < 0.7 dapat dikeluarkan dari model. Sedangkan untuk menilai hubungan antar variabel yang berkaitan dengan hipotesis penelitian akan digunakan uji Inner model. Dimana jika nilai t statistik > 1.96 hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai t statistik < 1.96 hipotesis ditolak (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

HASIL PENELITIAN

Berikut struktur model untuk mengukur validitas dan reabilitas variabel penelitian:



Gambar 2: Struktur Model (Hasil *Outer Model*)

Gambar diatas adalah gambar Hasil *Outer model* untuk mengukur validitas dan reabilitas kostruk-konstruk dalam penelitian. Setiap item dibawah yang memiliki nilai *outer loading* <0,7 dieliminasi. Dari gambar tersebut hasil uji validitas konvergen Untuk melihat validitas dilihat dari nilai AVE (*Avarage Variance Extracted*) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji *Avarage Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Avarage Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Karyawan	0,669
Semangat Kerja	0,634
Gaya Kepemimpinan	0,663
Komunikasi Interpersonal	0,674

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS: 2024

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa semua variabel penelitian valid karena memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Berikut hasil pengujian reabilitas kosntruk penelitian:

Tabel 2. Hasil uji *reabilitas*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,966	0,967	0,969
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,965	0,967	0,969
Kinerja Karyawan (Y)	0,964	0,965	0,968
Semangat Kerja (Z)	0,917	0,919	0,932

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS: 2024

Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang dimiliki setiap variabel > 0,7.

Hasil proses pengujian *R square* dengan SmartPLS 3.0, dapat disajikan dalam bentuk visual dan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

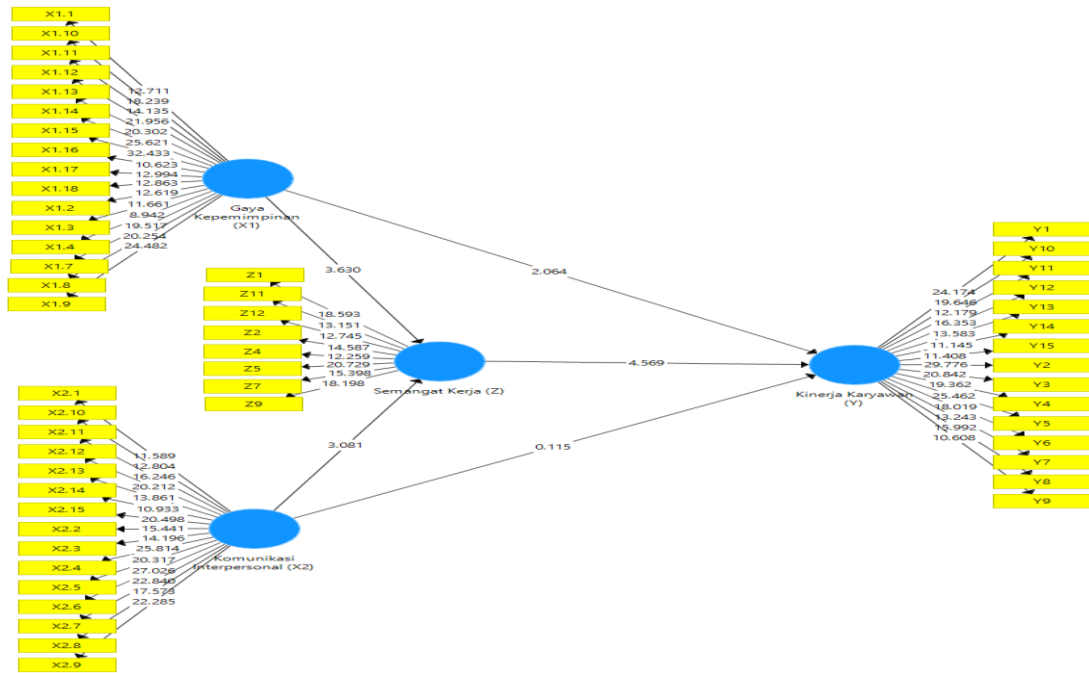
Tabel 3. Hasil uji *R square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,651	0,641
Semangat kerja (Z)	0,614	0,607

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 2024

Pada tabel diatas nilai R^2 konstruk kinerja karyawan sebesar 0,641 atau sebesar 64,1% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal, dan semangat kerja. Sedangkan 35,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian. Hal ini menunjukkan kemampuan mempengaruhi variabel-variabel tersebut tergolong kedalam kategori moderat terhadap variabel kinerja karyawan.

Sedangkan nilai R^2 untuk konstruk semangat kerja 0,607 atau 60,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal Sedangkan 39,3% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.



Gambar 3: Path analysis
 Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS, Tahun 2024

Gambar di atas memperlihatkan hubungan antar indikator yang membentuk masing-masing variabel dan bentuk hubungan antara variabel eksogen Gaya Kepemimpinan (X₁), Komunikasi Interpersonal (X₂), Semangat Kerja (Z) dengan variabel endogen dalam hal ini Kinerja Karyawan (Y), baik hubungan langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*indirect effect*). Selanjutnya adalah hasil ringkasan hasil *path analysis* :

Tabel. 4 Hasil Uji Hipotesis

Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) → Semangat kerja (Z)	0,439	0,121	3,630	0,000	Hipotesis Diterima
Komunikasi Interpersonal (X2) → Semangat kerja (Z)	0,404	0,131	3,081	0,002	Hipotesis Diterima
Gaya Kepemimpinan (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,339	0,164	2,064	0,040	Hipotesis Ditolak
Komunikasi Interpersonal (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,015	0,132	0,115	0,909	Hipotesis Diterima
Semangat kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,512	0,112	4,569	0,000	Hipotesis Diterima
Gaya Kepemimpinan (X1) → Semangat kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,225	0,079	2,834	0,005	Hipotesis Diterima

Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X2) -> Semangat kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,207	0,083	2,481	0,013	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, Tahun 2024

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai T statistic 3,360 yaitu $> 1,96$ dengan P values $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rismawati & Syafira, 2021) dan (Pratama et al., 2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja dan hasil ini mendukung hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap Semangat kerja

Pengolahan data memperoleh hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan T statistic 3,081 $> 1,96$ dengan P values $0,002 < 0,05$ maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan (Wahyuni et al., 2021) dan (Widiyanti & Pudjo, 2019) yang dimana komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T statistic 2,064 $> 1,96$ dengan P values $0,040 < 0,05$ maka hipotesis diterima atau H_0 ditolak, H_3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Harahap, 2018) dan (Rashuan et al., 2020), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai T statistic $0,115 < 1,96$ dengan P values $0,909 > 0,05$ maka hipotesa ditolak atau H_0 diterima dan H_4 ditolak.

Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian ini yaitu (Hidayat et al., 2018) komunikasi interpersonal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Widiyanti & Pudjo, 2019) yang dimana komunikasi interpersonal berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semangat kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai T statistic 4,569 $> 1,96$ dan P values $0,000 < 0,05$ dimana menunjukkan hipotesis diterima atau H_0 ditolak, H_5 diterima.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Luscia et al., 2023) terdapat pengaruh positif signifikan variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan. (Nita Rismaya et al., 2023) menyatakan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja

Dalam pengujian hipotesis ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi semangat kerja dimana nilai T statistic 2,834 > 1,96 dengan nilai P value 0,000 < 0,05 maka hipotesis diterima atau H0 ditolak dan H6 diterima.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian (Luscia et al., 2023) terdapat pengaruh positif tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja.

7. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh semangat kerja dimana nilai T statistic 2,481 yaitu >1,96 dan P values 0,013 < 0,05 artinya hipotesis diterima atau H0 ditolak, H7 diterima. Artinya semangat kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dimana perlu meningkatkan komunikasi interpersonal dan semangat kerja untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja akan meningkat apabila komunikasi interpersonal bisa membangkitkan semangat kerja dan berdampak baik pada hasil kerja yang akan diberikan karena dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

PEMBAHASAN

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong semangat kerja yang dimiliki karyawan karena seorang pemimpin dituntut untuk mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan agar meningkatkan semangat kerja dimana semakin baik kepemimpinan disuatu organisasi akan menciptakan suasana kerja yang lebih semangat karena adanya rasa puas terhadap gaya kepemimpinan yang ada. Kemampuan pimpinan PT. SAP dalam memimpin karyawannya mendapat penilaian baik dari karyawan karena karyawan menilai pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu mendorong motivasi karyawan dalam bekerja.

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Agar komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal mampu membangun semangat kerja bukan hanya didalam ruang lingkup sempit maka komunikasi interpersonal yang baik harus ditingkatkan lagi secara lebih luas cakupannya terhadap sesama karyawan secara menyeluruh dan bukan hanya dalam bidang kerja masing-masing. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik secara keseluruhan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana Gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu kepemimpinan cenderung mengarah ke gaya kepemimpinan partisipatif dimana pemimpin memberi peluang bagi bawahan untuk bisa menyuarakan pendapat dalam mengambil keputusan, secara tidak langsung dapat memotivasi karyawan merasa ikut memiliki perusahaan dan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik karena adanya kepuasan terhadap kepemimpinan yang ada.

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sudah memiliki komunikasi interpersonal yang baik namun belum optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Komunikasi Interpersonal tergolong dalam kriteria baik maka komunikasi interpersonal yang ada harus ditingkatkan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya semangat kerja bisa mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja yang optimal dapat terwujud jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, semakin baik semangat kerja karyawan akan semakin maksimal pula hasil kerja yang akan diperoleh oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh semangat kerja. Ini menjelaskan bahwa variabel semangat kerja mampu dan bisa memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. kepemimpinan yang baik yang diikuti semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan bersemangat dan dipimpin oleh pemimpin yang mampu mengendalikan dan memotivasi karyawan akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja. Menunjukkan bahwa semangat kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dimana meningkatkan komunikasi interpersonal dan semangat kerja perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. pekerjaan karyawan akan optimal jika komunikasi interpersonal bisa membangkitkan semangat kerja dan hal tersebut berdampak baik pada hasil kerja yang akan diberikan karena dengan adanya semangat kerja tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerjanya secara maksimal.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.
4. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.
5. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko.
7. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh semangat kerja pada PT. Surya Andalan Primatama Mukomuko

Dari hasil pembahasan hipotesis penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi interpersonal merupakan factor-faktor yang dapat membantu terwujudnya semangat kerja yang tinggi dan kinerja karyawan yang optimal dalam suatu perusahaan. Semakin baik gaya yang diterapkan oleh pimpinan saat memimpin perusahaan dan adanya komunikasi interpersonal yang sehat akan membantu dalam mencapai kinerja yang optimal, hal ini juga dibuktikan dengan adanya temuan bahwa variabel semangat kerja sebagai variabel mediasi mampu memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk itu dalam pengembangan dan keberlanjutan organisasi dimasa depan pimpinan dan perusahaan diharapkan semakin memperkuat dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang tepat dan komunikasi interpersonal yang baik dalam mewujudkan perilaku kinerja karyawan yang diharapkan dalam perusahaan, diharapkan pula perusahaan berperan aktif membantu membangun semangat kerja karyawan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan melibatkan variabel-variabel yang relevan yang terkait gaya kepemimpinan, komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dengan variabel semangat kerja sebagai variabel intervening dan memperoleh hasil dan penemuan dalam penelitian secara lebih akurat dan memiliki manfaat yang lebih besar dan luas cakupannya, dan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya sesuai harapan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti banyak merasakan dukungan dari berbagai pihak dimana tak lepas dari doa, bantuan moral dan materil, serta bimbingan dari kedua orang tua, dosen pembimbing, sahabat dan bantuan dari pihak objek penelitian yang telah mengizinkan peneliti untuk meneliti permasalahan diperusahaan bersangkutan dan karyawan perusahaan yang membantu dengan sukarela mengisi kuesioner penelitian ini sehingga membantu penulis dalam melaksanakan penelitian serta penelitian ini dapat diselesaikan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. In *book: Vol. I* (Issue 1, pp. 160-196).
- Adiawaty, S., & Daso, M. A. (2023). Dampak Pemberdayaan Dan Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Generasi Y. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 771. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.900>
- Almubaroq, M. F. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7, 1-29.
- Arianto Pramudjadi, Subijanto, & Woro Utari. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bpr Bank Daerah Karanganyar (Perseroda) Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 124-138. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.214>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103-121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6551>
- Gunawan, I. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Kantor dan Lapangan PT PLN (Persero) Kec Pangandaran)*. Universitas Siliwangi.

- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Harahap, R. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karywan Cv. Robby Bara Parambahan. *Jurnal Marketing*, 2(2), 97–106.
- Hidayat, R., Kambara, R., & Lutfi, L. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1). <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v2i1.3832>
- Iskandar, F. Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 188–197. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.220>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 6(1).
- Luscia, C. B., Bayu Putra, R., & Iliyas, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat. *Journal Of Social Science Research*, 3, 124–141.
- Nita Rismaya, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai SMPN 1 Plemahan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(5), 358–369. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i5.930>
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- Prabawa, I. K. I., & Paramarta, W. A. (2023). Penerapan Komunikasi Internal Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Denpasar. *Analisis*, 13(01), 29–38. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2501>

- Pramudjadi, A., & Utari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar (Perseroda) Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 124-138.
- Pratama, M. D. C., Andriana, I., & Hadjr, M. I. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Indograha Outsourcing Palembang Muhammad Dieo Cahya Pratama 1 , Isni Andriana 2 , Muhammad Ichsan Hadjri 3 2*. 458-466.
- Putra, R. B., SE, M. M., Fitri, S. E. H., & ... (2023). *Hr Practices Dan Learning & Innovation Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=nCLAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=sistim+pengadaan+logistik&ots=lrnx1BcV1f&sig=i2iEY2OpcIh-tBVHQKW92d5KsA4>
- Rashuan, H. L., Sawiji, H., & Susantiningrum. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan FKIP UNS. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran (JIKAP)*, 4(4), 54-67.
- Rexady, V. G., Lestari, P., & Prayudi, P. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Minanga Ogan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 21(2), 226. <https://doi.org/10.31315/jik.v21i2.10146>
- Rismawati, R., & Syafira, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 29-36. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.37>
- Rosi, D., Suparman, H. D., & Pdi, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Departemen Stockfit P2): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 102-119.
- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/11517/>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Simatupang (Author Family name here)

Wahid, W., Tui, S., & Buhaerah, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Jeneponto. *MM Journal*, 2(2), 97-105.

Wahyuni, N. K. S., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 522-529.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1313%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1313/807>

Widiyanti, W., & Pudjo, dan W. P. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Dosen. *Seminar Nasional Inovasi Dan Teknologi*, 1(1), 113-123.
<http://seminar.bsi.ac.id/snit/index.php/snit-2012/article/view/347>