



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25651-25664

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Fasilitas Kerja, dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan PT Trijaya Agro Lestari

Wahyu Sandani Karo-Karo, Sondang N.B Marbun, Kristanty Nadapdap

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

wahyurindala@gmail.com, sondangnibulanmarbun@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Agro Lestari. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 77 responden yang seluruhnya merupakan karyawan perusahaan. Data dianalisis melalui regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan juga secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,632 menunjukkan bahwa 63,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut, sedangkan 36,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan tersebut menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan, kejelasan komunikasi, kelayakan fasilitas kerja, serta ketepatan proses pengambilan keputusan merupakan unsur penting dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan pencapaian kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat praktik kepemimpinan yang adaptif, membangun komunikasi dua arah, memelihara fasilitas kerja secara berkala, dan menerapkan pengambilan keputusan yang objektif serta partisipatif untuk mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi yang berperan langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sebagai bagian dari produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana pengelolaan SDM dilakukan, termasuk dalam hal perekrutan, pelatihan, pengembangan, hingga pemberian penghargaan. Karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung akan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan mengelola SDM secara tepat, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan efisiensi, serta membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian mengenai hubungan antara SDM dan kinerja karyawan penting dilakukan guna memberikan rekomendasi yang relevan dalam pengambilan kebijakan organisasi.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, kualitas produk atau layanan, serta kepuasan pelanggan. Selain itu, kinerja karyawan juga memengaruhi citra dan reputasi perusahaan di mata publik dan mitra bisnis. Perusahaan yang didukung oleh karyawan dengan kinerja optimal akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, bersaing di pasar, dan mencapai target jangka pendek maupun jangka panjang. Sebaliknya, kinerja

karyawan yang rendah dapat menghambat proses operasional, menurunkan semangat tim, serta menyebabkan pemborosan waktu dan sumber daya. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong dan mengembangkan kinerja karyawan melalui pelatihan, sistem penghargaan, komunikasi yang baik, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, kinerja karyawan yang optimal menjadi fondasi utama dalam membangun perusahaan yang kuat, kompetitif, dan berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, serta memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, misalnya, memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak komunikatif dapat menurunkan motivasi karyawan, menciptakan tekanan psikologis, dan berdampak negatif terhadap kinerja. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan karakteristik tim dan situasi yang dihadapi akan lebih berhasil dalam mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Komunikasi efektif merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan pertukaran informasi yang jelas, akurat, dan tepat waktu antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja. Dengan komunikasi yang efektif, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, dan memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi. Karyawan yang merasa didengarkan dan dihargai pendapatnya cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, konflik, dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu membangun saluran komunikasi yang efektif dan terbuka, baik secara lisan maupun tertulis, agar informasi dapat tersampaikan dengan jelas dan efisien. Dengan demikian, komunikasi yang efektif akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Fasilitas kerja yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap dan berfungsi baik, serta akses terhadap teknologi yang dibutuhkan, dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan merasa lebih nyaman, aman, dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Selain itu, fasilitas seperti ruang istirahat, toilet yang bersih, dan area makan juga berperan dalam menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Sebaliknya, keterbatasan atau ketidaktersediaan fasilitas dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunkan semangat kerja. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas kerja yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan standar keselamatan kerja. Dengan demikian, fasilitas kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengambilan keputusan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Keputusan yang tepat, cepat, dan berdasarkan data yang akurat dapat memberikan arahan yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika manajemen mampu mengambil keputusan yang strategis, hal ini akan menciptakan kepercayaan dan rasa aman bagi karyawan karena mereka tahu bahwa arah organisasi dikelola dengan baik. Selain itu, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, mendorong partisipasi aktif, dan memacu semangat kerja. Sebaliknya, keputusan yang tidak transparan, terburu-buru, atau tidak mempertimbangkan kondisi di lapangan dapat menimbulkan kebingungan, penurunan motivasi, bahkan konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk memiliki kemampuan analisis yang baik, bersikap objektif, serta terbuka terhadap masukan dari berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, proses pengambilan keputusan yang baik akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pembatasan masalah yang telah diuraikan maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari?.
2. Apakah komunikasi efektif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari?.
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari?.
4. Apakah pengambilan keputusan berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari?.
5. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari?.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari.

Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Trijaya Agro Lestari.
Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen atau organisasi sehubungan dengan permasalahan kinerja dan dapat membantu organisasi dalam mengambil langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti
Untuk menambah pengetahuan atau wawasan dengan memperdalam pemahaman di bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Yaitu memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:10), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Menurut Hamali (2018:2), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia menurut Soekidjo (2017:86) adalah meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuannya.

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Purwanto (2020:24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Menurut Sutrisman (2021:106), gaya kepemimpinan yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2019:39), indikator -indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Pengambilan keputusan
Suatu proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktifitas pada masa yang akan datang.
2. Hubungan antara atasan dan bawahan
Hubungan yang bersifat mendidik dan memberikan pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan sikap kerja merupakan tanggung jawab atasan.
3. Penetapan tujuan
Pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan.
4. Pemecahan masalah
Proses penghilangan perbedaan yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan dan memilih solusi yang terbaik dari sejumlah alternative yang tersedia.

Komunikasi Efektif

Pengertian Komunikasi Efektif

Menurut Tewal (2017:180) “Komunikasi yang efektif adalah aliran informasi dua arah, yang memungkinkan pengiriman dan penerimaan pesan dapat diterima dan dipahami dengan benar. Semakin efektif komunikasi, semakin efisien dan produktif organisasi tersebut.”

Menurut Muhith & Siyoto (2018:88) Komunikasi efektif merupakan proses komunikasi dimana komunikan mengerti apa yang telah disampaikan dan melakukan apa yang komunikator inginkan melalui pesan.

Indikator Komunikasi Efektif

Menurut Rahmadani (2020:51) “indikator komunikasi yang efektif sebagai berikut:

1. Pemahaman
Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing masing.
2. Kesenangan
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang.
3. Pengaruh pada sikap
Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
5. Tindakan
Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah Tindakan

Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2015:120) dari indikator fasilitas kerja dapat dibagi menjadi 3 golongan besar yaitu :

1. Fasilitas Peralatan
Kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.
2. Fasilitas Perlengkapan Kerja
Perlengkapan kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.
3. Fasilitas Sosial
Fasilitas Sosial adalah fasilitas yang di gunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalkan penyediaan rumah mess, rumah dinas, rumah jabatan, kendaraan bermotor. Melalui penyediaan dan pengaturan yang objektif dan di rasa adil akan sngat membantu organisasi dan pegawai dalam memperlancar tujuan organisasi.

Pengambilan Keputusan

Pengertian Pengambilan Keputusan

Menurut Salusu (2016:47) pengambilan keputusan adalah “proses memilih suatu alternatif cara bertindak dengan metode yang efisien sesuai situasi. Proses itu menemukan dan menyelesaikan masalah organisasi.

Menurut Rokhaety, (2017:110) mengemukakan bahwa pengambilan keputusan merupakan proses kesadaran manusia terhadap fenomena individu maupun sosial berdasarkan kejadian faktual dan nilai pemikiran yang mencakup aktivitas pemilihan satu atau beberapa alternatif sebagai jalan keluar pemecahan masalah.

Indikator Pengambilan Keputusan

Indikator Pengambilan Keputusan menurut Rochaety (2017:111) sebagai berikut:

1. Tujuan
Tujuan tersebut harus disesuaikan dengan tingkat relevansi dengan kebutuhan, kejelasan dan kemampuan memprediksi.
2. Identifikasi Alternatif

Identifikasi alternatif maksudnya adalah untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dibuatkan beberapa alternatif, yang nantinya perlu dipilih salah satu yang dianggap paling tepat.

3. Faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya.
Faktor yang tidak dapat diketahui sebelumnya artinya adalah keberhasilan pemilihan alternatif itu baru dapat diketahui setelah putusan itu dilaksanakan. Waktu yang akan datang tidak dapat diketahui dengan pasti. Oleh karena itu kemampuan kepala pekon untuk memperkirakan masa yang akan datang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya keputusan yang akan dipilihnya.
4. Dibutuhkan sarana untuk mengukur hasil yang dicapai.
Maksudnya adalah, masing-masing alternatif perlu disertai akibat positif dan negatifnya, termasuk sudah di perhitungkan di dalamnya *uncontrollable events*-nya. Alternatif-alternatif menggunakan sarana atau alat untuk mengukur yang akan di peroleh atau pengeluaran yang perlu dilakukan dari setiap kombinasi alternatif keputusan dan peristiwa di luar jangkauan manusia itu.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Selanjutnya menurut Kaswan (2017:278) “kinerja karyawan mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi”.

Dan menurut Wibowo (2016:8) “kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”

Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui rendah tingginya kinerja karyawan, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Menurut Sopiah & Sangadji (2018:351) terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80), “populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:136), “Sampel adalah sebagian dari populasi itu”. Untuk menentukan besar sampel yang diperlukan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Sampling* Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161), “menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018:103).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137), “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 dengan variabel terikat yang disebut Y

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (uji-t)

Ghozali (2018:97) mengemukakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerapkan versi dependen.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:96) Uji statistik F mengukur *good of fit* yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual.

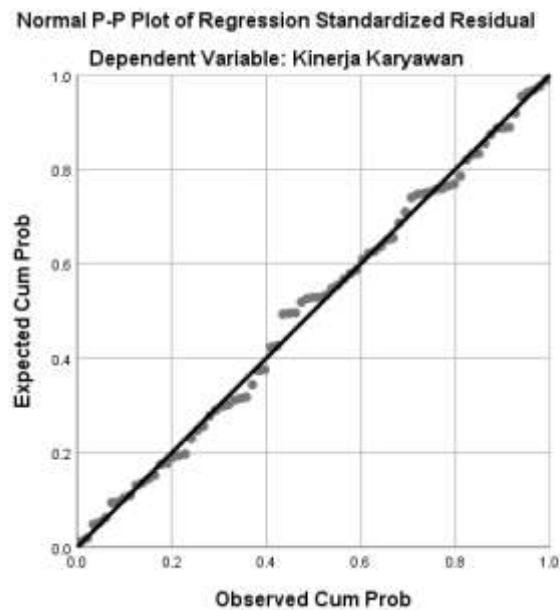
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:98) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3. Hasil Penelitian

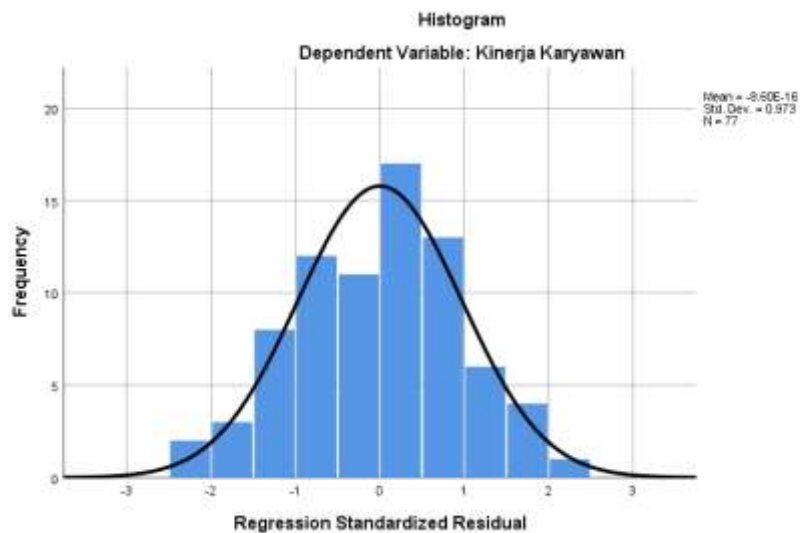
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3.1 Uji Normalitas *Probability Plot*

Berdasarkan Gambar 3.1 grafik normal *probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3.1 Uji Normalitas Kurva Histogram

Gambar 3.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3.2 Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70753099
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.051
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,200, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.3 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.467	2.582			
Gaya Kepemimpinan	.253	.046	.406	.900	1.111
Komunikasi Efektif	.157	.037	.300	.979	1.022
Fasilitas Kerja	.411	.073	.413	.897	1.115
Pengambilan Keputusan	.204	.052	.275	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai VIF masing masing variabel bebas adalah 1,111, 1,022, 1,115 dan 1,010, seluruh nilai VIF variabel bebas < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.4 Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.031	3.400		.303	.763
Gaya Kepemimpinan	.037	.060	.075	.623	.535
Komunikasi Efektif	-.087	.048	-.209	-1.809	.075
Fasilitas Kerja	.068	.096	.085	.701	.485
Pengambilan Keputusan	-.020	.068	-.033	-.287	.775

a. Dependent Variable: Ln_Res

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Tabel 3.4 memperlihatkan bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,535, 0,075, 0,485 dan 0,775 dimana seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.5 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.467	2.582		3.666	.000
Gaya Kepemimpinan	.253	.046	.406	5.535	.000
Komunikasi Efektif	.157	.037	.300	4.273	.000
Fasilitas Kerja	.411	.073	.413	5.614	.000
Pengambilan Keputusan	.204	.052	.275	3.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 9,467 + 0,253 X_1 + 0,157 X_2 + 0,411 X_3 + 0,204 X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 9,467 artinya jika nilai gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 9,467.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,253 artinya jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 satuan.
3. Koefisien regresi komunikasi efektif (X_2) sebesar 0,157 artinya jika komunikasi efektif meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,157 satuan.
4. Koefisien regresi fasilitas kerja (X_3) sebesar 0,411 artinya jika fasilitas kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,411 satuan.
5. Koefisien regresi pengambilan keputusan (X_4) sebesar 0,204 artinya jika pengambilan keputusan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,204 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.467	2.582		3.666	.000
Gaya Kepemimpinan	.253	.046	.406	5.535	.000
Komunikasi Efektif	.157	.037	.300	4.273	.000
Fasilitas Kerja	.411	.073	.413	5.614	.000
Pengambilan Keputusan	.204	.052	.275	3.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar $5,535 > t$ tabel 1,993 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung komunikasi efektif sebesar $4,273 > t$ tabel 1,993 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung fasilitas kerja sebesar $5,614 > t$ tabel 1,993 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung pengambilan keputusan sebesar $3,936 > t$ tabel 1,993 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)

Tabel 3.7 Uji Signifikansi Silmutan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.124	4	103.531	33.640	.000 ^b
	Residual	221.590	72	3.078		
	Total	635.714	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Fasilitas Kerja, Komunikasi Efektif, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $33,640 > F$ tabel 2,73 dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.632	1.754

a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Fasilitas Kerja, Komunikasi Efektif, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,632 (63,2%). Maka dapat disimpulkan sebesar 63,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan, sisanya $100\% - 63,2\% = 36,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdi Setiawan Dan Siswa Pratama (2019) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa cara pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, dukungan, serta motivasi memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas kerja, produktivitas, dan sikap kerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi efektif, memberikan

teladan yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sesuai dengan target perusahaan.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan suportif terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan merasa dihargai pendapatnya, sehingga muncul komitmen yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang komunikatif cenderung menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja.

Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif serta berorientasi pada pemberdayaan karyawan. Pelatihan kepemimpinan, peningkatan kemampuan interpersonal, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif perlu terus diupayakan untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riga Asa Wiwa, Meidi Syaflan, dan Lilik Ambarwati (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi efektif mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan dua arah antara atasan dan bawahan mampu menciptakan pemahaman yang baik terhadap tugas, tanggung jawab, serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Ketika informasi disampaikan dengan tepat dan mudah dipahami, karyawan dapat bekerja lebih terarah, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Karyawan merasa diperhatikan dan dilibatkan dalam proses kerja, sehingga timbul rasa nyaman dan motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Umpan balik yang diberikan secara konstruktif membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan diri, sehingga mereka dapat memperbaiki hasil kerja secara berkelanjutan.

Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik internal, dan menurunnya semangat kerja. Hal ini berdampak pada rendahnya produktivitas serta kualitas hasil kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kemampuan komunikasi para pemimpin dan karyawan, misalnya melalui pelatihan komunikasi interpersonal, rapat rutin yang lebih terstruktur, serta budaya kerja yang terbuka. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Berkat Farasi, dan Yuli Arnida Pohan (2024) yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja yang lengkap, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan sarana dan prasarana yang baik, terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang bekerja dengan fasilitas yang baik akan merasa lebih mudah, cepat, dan tepat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja dapat meningkat.

Selain itu, fasilitas kerja yang terawat dan sesuai standar keselamatan juga berpengaruh pada kenyamanan dan keamanan karyawan selama bekerja. Ketika karyawan merasa aman dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, motivasi dan semangat untuk bekerja lebih optimal pun semakin tinggi. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat proses kerja, menurunkan produktivitas, bahkan meningkatkan risiko kelelahan dan kecelakaan kerja.

Dengan adanya pengaruh signifikan ini, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pengadaan, perawatan, dan pembaruan fasilitas kerja secara berkala. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan operasional dan standar ergonomis. Upaya peningkatan fasilitas kerja akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riga Asa Wiwa, Meidi Syaflan, dan Lilik Ambarwati (2023) yang menyatakan bahwa pengambilan keputusan mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa proses pengambilan keputusan yang tepat, cepat, dan berdasarkan informasi yang akurat dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Ketika keputusan yang dibuat oleh pimpinan jelas dan terarah, karyawan dapat memahami tugas serta prioritas kerja dengan baik, sehingga dapat menjalankan tanggung jawabnya tanpa kebingungan atau keraguan.

Pengambilan keputusan yang melibatkan partisipasi karyawan juga memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja. Karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi, sehingga muncul rasa memiliki dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, keputusan yang diambil secara rasional dan transparan mampu mengurangi konflik internal, meningkatkan komunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Sebaliknya, apabila keputusan diambil secara tergesa-gesa tanpa mempertimbangkan informasi dan kondisi lapangan, hal ini dapat menimbulkan ketidakjelasan arahan kerja, rendahnya produktivitas, serta menurunnya kualitas hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pimpinan memiliki kemampuan analisis, evaluasi, serta kemampuan mengelola informasi dengan baik dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Fasilitas Kerja, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trijaya Agro Lestari. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang baik, alur komunikasi yang jelas, lingkungan kerja yang mendukung, serta keputusan yang tepat dan terarah dari pihak manajemen. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Komunikasi yang efektif memperjelas tugas, mengurangi kesalahan, dan memperkuat hubungan kerja.

Di sisi lain, fasilitas kerja yang memadai membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, nyaman, dan aman, sehingga produktivitas meningkat. Selain itu, proses pengambilan keputusan yang melibatkan pertimbangan matang dan partisipasi karyawan mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Jika keempat faktor tersebut berjalan secara selaras, maka karyawan merasa dihargai, didukung, dan diarahkan dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu hasil kerja.

Dengan demikian, perusahaan perlu terus memperkuat kepemimpinan, meningkatkan kemampuan komunikasi, menyediakan fasilitas kerja yang sesuai, serta mengambil keputusan secara transparan dan tepat untuk memastikan kinerja karyawan meningkat secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

1). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar $5,535 > t$ tabel 1,993 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung komunikasi efektif sebesar $4,273 > t$ tabel 1,993 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung fasilitas kerja sebesar $5,614 > t$ tabel 1,993 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4). Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung pengambilan keputusan sebesar $3,936 > t$ tabel 1,993 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5). Berdasarkan hasil uji hipotesis F diperoleh nilai F hitung sebesar $33,640 > F$ tabel 2,73 dan tingkat signifikansinya

0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,632 (63,2%). Maka dapat disimpulkan sebesar 63,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif, fasilitas kerja, dan pengambilan keputusan, sisanya 100%-63,2% = 36,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Barry, Cushway. 2018, Human Resource Management. Perencanaan Analisis. Kinerja. Cetakan Ketiga. PT. Gramedia.
2. Baskoro, A. L. 2019. Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Semarang. Semarang.
3. Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
4. Cahyono Arie. 2019. Unggul Berkomunikasi. Jawa Timur : Uwais inspirasi Indonesia. Cangara.
5. Effendy, O. U. (2019). Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek. PT Remaja Rosdakarya.
6. Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Haudi. 2021. Teknik Pengambilan Keputusan, Cetakan Pertama. Insan Cendekia. Mandiri. Sumatra Barat.
8. Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
9. Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
10. Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
11. Kadarisman, M. (2016) Manajemen Kompensasi. Penerbit Rajawali Pers : Jakarta.
12. Kartono, K. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
13. Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi: Mengembangkan Perilaku. Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung: Alfabeta.
14. Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
15. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
16. Moenir. 2015, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
17. Muhith, Abdul., & Siyoto, A. (2018). Aplikasi Komunikasi Terapeutik Nursing &. Healtyi Yogyakarta: CV. Andi Offset.
18. Pasolong, H. (2023). Teori Pengambilan Keputusan. Penerbit Alfabeta
19. Salusu, 2016. Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik Dan. Organisasi Non Profit, Jakarta: Grasindo.
20. Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika. Aditama
21. Siagian, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT. Bumi. Aksara.
22. Soekidjo, Notoatmodjo. (2017). Metodologi Penelitian Kesehatan. PT Rineka. Cipta, Jakarta.
23. Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi Offset.
24. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung.