PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. YES KOMUNIKASI MEDAN

Nada Safira¹, Lenny Menara Sari Saragih², Ripka Seriidahnaita Ginting³

Bisnis, Universitas IBBI^{1,2,3}

¹belafira3007@gmail.com

²menarasaragih@gmail.com

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Yes Komunikasi Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 40 responden yakni seluruh karyawan yang bekerja di PT. Yes Komunikasi Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan SPSS V. 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompensasi, Motivasi kerja

Abstract: The purpose of this study was to determine the influence of leadership style, communication and compensation on employee work motivation at PT. Yes Komunikasi Medan. The research method used is a quantitative method. The population used in this study was 40 respondents, namely all employees working at PT. Yes Komunikasi Medan. The sampling technique used in this study used saturated samples. This study uses SPSS V. 25. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee work motivation, communication has a positive and significant effect on employee work motivation and compensation does not have a positive and significant effect on employee work motivation. Simultaneously, leadership style, communication and compensation on employee work motivation.

Keywords: Leadership Style, Communication, Compensation, Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi di era globalisasi saat ini berjalan sangat pesat. Era globalisasi membuka pintu bagi perusahaan untuk bersaing di pasar global. Hal ini mengharuskan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk berperan dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi. Mengingat pentingnya SDM bagi organisasi, maka pengelolaan SDM harus dilaksanakan tersendiri, sehingga perlu dibentuk unit untuk mengelolanya.

PT Yes Komunikasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan dan periklanan yang berada di Kota Medan yang menerima pemesanan pemasangan iklan dan percetakan berupa spanduk, baliho, kartu undangan, stempel dan lain sebagainya. PT Yes Komunikasi memiliki gudang dan produksi yang beralamat di P2P+XQ7, Jl. Komp. Gudang Intan, Tembung, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371. PT Yes Komunikasi memiliki aturan tersendiri dimana seluruh karyawan bekerja setiap hari Senin-Sabtu sehingga diwajibkan mengisi absensi sebelum pukul 08.30 WIB dan pulang pada pukul 17.30 WIB.

Pada survei awal yang dilakukan di PT. Yes Komunikasi, permasalahan yang terjadi berkaitan dengan tingginya tingkat *turn over*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, ketidakjelasan *job description*, dan rendahnya motivasi kerja karyawan. Fenomena yang terjadi dimana tingkat *turnover* dari tahun 2020 -2023 mengalami peningkatan yang ditunjukkan melalui tabel 1.2.

Tabel 1.2

Daftar Jumlah Karyawan *Turnover* di PT Yes Komunikasi

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Kayawan Keluar	Jumlah Akhir	%
2020	60	2	4	58	6,9
2021	58	4	6	56	10,5
2022	56	9	7	58	12,3
2023	58	2	8	52	14,5

Sumber : HRD PT. Yes Komunikasi

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat jumlah karyawan *turnover* yang tinggi di PT. Yes Komunikasi yaitu dari 6,9 % pada tahun 2020 menjadi 10,5% pada tahun 2021 kemudian naik menjadi 12,3 % pada tahun 2022 dan meningkat pada tahun 2023 sebesar 14,5%. Menurut Gillis (1994) dalam (Hartono & Setiawan, 2013) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 persen – 10 persen

pertahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10 persen pertahun.

Masalah lain yang terdapat di PT, Yes Komunikasi adalah turunnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh tingginya beban kerja yang diberikan, lelah fisik dan mental karena tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, komunikasi yang buruk, kompensasi yang tidak memuaskan, tidak adanya penghargaan, job deskripsi yang tidak jelas sehingga membuat karyawan bingung serta kepemimpinan yang tidak menginspirasi. Karyawan yang merasa putus asa dan kurang motivasi akan berpengaruh terhadap produktivitasnya.

Masalah selanjutnya di PT Yes Komunikasi adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Zaharuddin, 2021:50). Masalah kepemimpinan di PT Yes komunikasi adalah sering kali pimpinan perusahaan tidak tepat dalam mengambil keputusan, tidak hanya itu pimpinan perusahaan juga memimpin para bawahannya dengan sistem otoriter yakni memimpin secara otoriter sesuai dengan keinginannya sendiri sehingga membuat para bawahan bekerja dibawah tekanan. Permasalahan lainnya terkait komunikasi yang ditemukan pada observasi antara lain proses komunikasi yang kurang efektif antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan, sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seperti kurangnya koordinasi/arahan yang jelas dari pimpinan kepada karyawan terkait tugas yang diberikan, serta kurangnya keterbukaan antar karyawan tentang kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi terhambat.

Permasalahan selanjutnya yaitu terkait kompensasi. Permasalahan akan kompensasi yang dirasakan, dimana para karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang diberikan tidak sesuai dengan kualitas indeks kerja dimana beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima selain itu pemberian kompensasi dibedakan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Berdasarkan data dari DISNAKER SUMUT (Dinas Ketenagakerjaan Sumatera Utara) UMK karyawan di Kota Medan Tahun 2024 adalah sebesar Rp. 3.769.082 hal ini di tetapkan melalui Surat Edaran Pejabat Gubernur Sumatera Utara Nomor 00.15.14.1/15696 tahun 2023 yang sudah dilaksanakan per 1 Januari 2024. Sedangkan kompensasi

yang diberikan di PT Yes Komunikasi adalah sebesar Rp. 1.200.000 tiap bulannya bagi karyawan perempuan dan kompensasi bagi karyawan laki-laki adalah sebesar Rp. 1.440.000. Akibat dari ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi bisa jadi mengurangi kinerja karyawan, meningkatkan keluhan, mengurangi motivasi karyawan dan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi ditandai dengan tingkat absensi dan keterlambatan yang rendah, mengerjakan tugas tidak tepat waktu dan sebagainya. Jika masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan sering tidak hadir, *resign* (mengundurkan diri) serta tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik maka dapat dipertanyakan motivasi kerjanya terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT YES Komunikasi Medan”**.

2. DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

2.1 Gaya Kepemimpinan

Hasnawati dkk (2021:18) menyatakan Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Dengan indikator gaya kepemimpinan menurut Wendy (2021:43) yaitu :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggungjawab

2.2 Komunikasi

Ahmad (2022:32) menyatakan Komunikasi dalam dua makna yaitu melibatkan pertukaran simbol atau tanda baik verbal (lisan dan tulisan) maupun nonverbal (mimik, gerak-gerik, suara) dan terbangunnya relasi kebersamaan antara komunikator dengan komunikan. Dengan indikator komunikasi menurut Mangkunegara (2017:150) yaitu :

1. Kredibilitas
2. Daya tarik
3. Integritas
4. Kepercayaan

5. Kemudahan dalam memperoleh informasi
6. Tingkat pemahaman pesan
7. Perubahan sikap

2.3 Kompensasi

Menurut Djoko dkk (2022: 4) Kompensasi adalah segala seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan indikator kompensasi menurut Zunaidah (2020:6) yaitu :

1. Gaji dan Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas
5. Kesiapan untuk membayar

2.4 Motivasi Kerja

Serdamay anti (2017:154) mendefinisikan Motivasi sebagai kekuatan mendorong untuk melakukan suatu tindakan atau tidak ada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif dan negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja, pendorongan semangat kerja. Dengan indikator motivasi kerja menurut Khaeruman (2021:32) yaitu :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Tanggung jawab

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 40 orang bagian gudang dan produksi dan semuanya dijadikan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner melalui google form dengan menggunakan skala likert. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu angket dengan jenis angket tertutup.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Kriteria Uji Validitas apabila indikator dalam kuesioner sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif atau signifikan $< 0,05$ maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel} Df= N-2 (0,05)	Keterangan
1.	0,948	0,312	Valid
2.	0,948	0,312	Valid
3.	0,948	0,312	Valid
4.	0,948	0,312	Valid
5.	0,948	0,312	Valid
6.	0,948	0,312	Valid
7.	0,948	0,312	Valid
8.	0,948	0,312	Valid
9.	0,774	0,312	Valid
10.	0,774	0,312	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel} Df= N-2 (0,05)	Keterangan
1.	0,921	0,312	Valid
2.	0,921	0,312	Valid
3.	0,921	0,312	Valid
4.	0,921	0,312	Valid
5.	0,921	0,312	Valid
6.	0,874	0,312	Valid
7.	0,841	0,312	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Komunikasi (X_2) r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_3)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel} Df= N-2 (0,05)	Keterangan
1.	0,723	0,312	Valid
2.	0,760	0,312	Valid
3.	0,782	0,312	Valid
4.	0,760	0,312	Valid
5.	0,828	0,312	Valid

6.	0,710	0,312	Valid
7.	0,541	0,312	Valid
8.	0,590	0,312	Valid
9.	0,500	0,312	Valid
10.	0,520	0,312	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Kompensasi (X_3) r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

No. Item	R_{hitung}	R_{tabel} Df= N-2 (0,05)	Keterangan
1.	0,729	0,312	Valid
2.	0,843	0,312	Valid
3.	0,344	0,312	Valid
4.	0,750	0,312	Valid
5.	0,622	0,312	Valid
6.	0,714	0,312	Valid
7.	0,322	0,312	Valid
8.	0,855	0,312	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari seluruh pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (Y) r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka sesuai dengan kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Kriteria untuk pengujian reliabilitas yaitu :

1. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan dinyatakan terpercaya atau reliabel
2. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka pertanyaan/pernyataan dinyatakan tidak reliabel

Tabel 4.5 Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.977	10

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian reliabilitas terhadap 10 pernyataan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) di dapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,977 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan 10 pernyataan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dalam penelitian ini reliable.

Tabel 4.6 Uji Reabilitas Komunikasi (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.967	7

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian reliabilitas terhadap 7 pernyataan kuesioner variabel Komunikasi (X_2) di dapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,934 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan 7 pernyataan kuesioner variabel Komunikasi (X_2) dalam penelitian ini reliable.

Tabel 4.7 Uji Reabilitas Kompensasi (X_3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.804	.820	10

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian reliabilitas terhadap 10 pernyataan kuesioner variabel Kompensasi (X_3) di dapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,804 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan 10 pernyataan kuesioner variabel Kompensasi (X_3) dalam penelitian ini reliable.

Tabel 4.8 Uji Reabilitas Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.788	.790	8

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian reliabilitas terhadap 8 pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja (Y) di dapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,788 dan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan 8 pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja (Y) dalam penelitian ini reliable.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Beberapa asumsi klasik yang harus diuji dalam regresi linear di antaranya : uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

4.2.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov Smirnov* dengan perhitungan menggunakan SPSS dengan kriteria :

- Jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54412195
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.078
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nolai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

1. Melihat nilai tolerance :

1. Jika nilai tolerance > 0.10, maka tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji
2. Jika nilai tolerance < 0.10, maka terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji

2. Melihat nilai VIF :

1. Jika nilai VIF < 10.00, artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji
2. Jika nilai VIF > 10.00, artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.337	2.761			
	Gaya Kepemimpinan	-.169	.077	-.292	.888	1.127
	Komunikasi	.520	.102	.668	.928	1.077
	Kompensasi	.013	.098	.016	.954	1.048

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* yaitu $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 , hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji Glejser yang dimana ketentuannya adalah:

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.352	1.217		5.218	.000
	Gaya Kepemimpinan	.046	.034	.201	1.351	.185
	Komunikasi	-.156	.045	-.506	-3.474	.213
	Kompensasi	-.073	.043	-.243	-1.688	.100

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,185 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig $>$ dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel Komunikasi yaitu dengan nilai 0,213 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig $>$ dari 0,05, dan pada pengujian yang ketiga variabel Kompensasi yaitu dengan nilai 0,100 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan sig $>$ dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan $>$ dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.337	2.761		5.916	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.169	.077	-.292	-2.179	.036
	Komunikasi	.520	.102	.668	5.098	.000
	Kompensasi	.013	.098	.016	.128	.899

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 16,337 - 0,169X_1 + 0,520X_2 + 0,013X_3$$

Keterangan:

1. Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar 16,337 yang artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka nilai konstanta tetap sebesar 16,337.
2. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = -0,169$ menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan otokratis mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat Motivasi Kerja sebesar -0,169
3. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = 0,520$ menunjukkan apabila Komunikasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya Motivasi Kerja sebesar 0,520.
4. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = 0,013$ menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya Motivasi Kerja sebesar 0,013

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja adalah nilai variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,520. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Motivasi Kerja lebih cenderung dipengaruhi oleh Komunikasi (X2).

4.4 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

4.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Kriteria pengambilan keputusan uji t yaitu :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima

Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.337	2.761		5.916	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.169	.077	-.292	-2.179	.036
	Komunikasi	.520	.102	.668	5.098	.000
	Kompensasi	.013	.098	.016	.128	.899

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji parsial pada tabel diatas diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dimana $t_{hitung} -2,179 > t_{tabel} 1,688$ dengan nilai sig. $0.036 < 0,05$ sehingga H_1 diterima. Hasil negatif menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. YES Komunikasi Medan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang dimana $t_{hitung} 5,098 > t_{tabel} 1,688$

dengan nilai sig. $0.000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima. Yang berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. YES Komunikasi Medan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian uji parsial pada tabel diatas diketahui nilai thitung $<$ ttabel yang dimana thitung $0,128 <$ ttabel $1,688$ dengan nilai sig. $0.899 > 0,05$, sehingga H_3 ditolak yang berarti tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. YES Komunikasi Medan.

4.4.2 Uji F (Simultan)

Nilai F_{hitung} diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS V.25 for windows kemudian akan dibandingkan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($3 : 36$) = $2,87$ dengan kriteria uji sebagai berikut :

1. H_0 ditolak bila $F_{hitung} \geq F_{tabel} \alpha = 5\%$
2. H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel} \alpha = 5\%$

Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	364.029	3	121.343	8.917	.000 ^b
	Residual	489.871	36	13.608		
	Total	853.900	39			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai $f_{hitung} = 8,917$ sedangkan nilai $f_{tabel} = 2,87$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variable independen Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan Komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Motivasi Kerja (Y) pada PT. YES Komunikasi Medan.

4.5 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas data sambil memperhitungkan jumlah responden yang digunakan dalam model.

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.379	3.689
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 25

Pada tabel diatas nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,379 yang berarti 37,9% maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap variabel dependen Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) sebesar 37,9%. dan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian seperti lingkungan kerja, promosi jabatan, *job description*, komitmen, kepuasan kerja, stress kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. YES Komunikasi Medan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat bahwa kriteria uji hipotesis diterima yaitu secara parsial dapat disimpulkan H₁ diterima yang berarti secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya pemimpin ini adalah salah satu bagian terpenting yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan motivasi di dalam diri setiap pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syukur S. Mendrofa dkk (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian adalah dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas

Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Hasil pengaruh yang negatif diperoleh karena tidak mencapai nilai signifikan statistik.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. YES Komunikasi Medan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat bahwa kriteria uji hipotesis diterima yaitu secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti secara parsial komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Ketika seorang pemimpin atau anggota organisasi mampu memberikan fasilitas terhadap para anggota untuk menjalankan kinerjanya, tentu mereka akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas (Mahmudah, 2019).

(Mahmudah, 2019). Komunikasi sangat diperlukan untuk memberikan penjelasan terhadap segala tugas yang tentunya akan memunculkan motivasi kerja para anggota untuk menjalankan tugasnya. Ketika motivasi kerja organisasi menurun, bisa jadi kurangnya perhatian antar anggota maupun dari atasan, termasuk komunikasi yang didapatkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurjanna Ayu Lestari dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Cv. Persaudaraan Oke Sekali. Hasil penelitian adalah penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja pada karyawan CV. Persaudaraan Oke Sekali. Hal ini dibuktikan melalui diperolehnya nilai korelasinya. Yang artinya apabila Komunikasi diasumsikan bernilai nol, Motivasi Kerja pada CV. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vicky dan Karuniawati (2023) dalam Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Galaxy Sinar Utama (COLUMBUS MADIUN) yang menyimpulkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja pada karyawan PT. Galaxy Sinar Utama (COLUMBUS MADIUN).

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. YES Komunikasi Medan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai t hitung $0,128 < t_{tabel} 1,688$ dengan nilai sig. $0.899 > 0,05$, sehingga H_3 ditolak yang berarti secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Adapun hubungan kompensasi dengan motivasi kerja yaitu, adanya kompensasi sebagai balas jasa (reward) atas

kinerja yang selama ini dilakukan karyawan dapat memicu motivasi karyawan untuk mencapai kompensasi sebagai kebutuhan yang ingin dicapai. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang belum pernah tercapai. Namun hal itu tidak serta merta dapat mempengaruhi motivasi kerja secara menyeluruh karena faktor penentunya tergantung karyawan itu sendiri. (Muhammad Noor, 2021).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dasmadi (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. YES Komunikasi Medan.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. YES Komunikasi Medan.
3. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pada PT. YES Komunikasi Medan.
4. Gaya kepemimpinan, Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. YES Komunikasi Medan.
5. Besarnya koefisien determinasi dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,379 yang berarti kemampuan variabel Gaya kepemimpinan, Komunikasi mampu menjelaskan Motivasi Kerja sebesar 37,9% dan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian seperti lingkungan kerja, promosi jabatan, *job description*, komitmen, kepuasan kerja, stress kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

5.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, adapun saran penulis yaitu :

- a. Pada variabel Gaya kepemimpinan, kepala tiap divisi PT Yes Komunikasi sebaiknya mengikuti pelatihan khusus yang berfokus pada pengambilan keputusan strategis, manajemen waktu, dan pemecahan masalah, mampu untuk menganalisis data sebelum membuat keputusan, melibatkan karyawan

atau perwakilannya dalam proses pengambilan keputusan melalui forum diskusi, survei, atau komite bersama, memastikan keputusan mempertimbangkan aspek keberlanjutan bisnis sekaligus kesejahteraan karyawan, menggunakan gaya kepemimpinan yang fleksibel yang dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan, membuat sistem penghargaan yang adil, pemimpin harus memastikan komunikasi yang jelas dan transparan dengan tim untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat memperlambat proses dan menyediakan pelatihan, mentoring, atau kesempatan untuk promosi .

- b. Pada variabel Komunikasi, perusahaan harus membangun budaya keterbukaan, di mana setiap informasi yang disampaikan didasarkan pada fakta yang dapat diverifikasi, menetapkan standar bahwa semua informasi harus melewati proses verifikasi sebelum disebarluaskan, perusahaan perlu mengembangkan sistem komunikasi yang terorganisir, seperti platform internet, portal karyawan, atau buletin perusahaan, membentuk tim komunikasi internal yang bertanggung jawab atas penyusunan, penyaringan, dan penyebaran informasi resmi perusahaan, melakukan survei atau sesi diskusi untuk memahami alasan di balik kurangnya kepercayaan terhadap komunikasi di perusahaan dan menggunakan teknologi seperti aplikasi internal, portal web, atau sistem manajemen dokumen untuk memastikan informasi dapat diakses dengan cepat dan mudah oleh semua karyawan.
- c. Pada variabel Kompensasi, perusahaan diharapkan dapat segera meninjau kebijakan pengupahan dan fasilitas karyawan untuk memastikan kesesuaiannya dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, membuat sistem pembayaran yang transparan, seperti slip gaji yang rinci, agar karyawan mengetahui komponen upah mereka (gaji pokok, insentif, tunjangan, dan potongan jika ada), revisi kebijakan lembur untuk memastikan karyawan menerima tambahan upah sesuai jam kerja tambahan yang telah dilakukan, memberikan tunjangan kesejahteraan yang mencakup asuransi kesehatan, dana pensiun, atau bantuan transportasi, menyediakan fasilitas kesehatan seperti asuransi kesehatan kelompok, klinik di tempat kerja, atau subsidi untuk pemeriksaan kesehatan rutin, menyediakan fasilitas keamanan seperti alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan kerja, serta prosedur darurat dan mengadakan

- diskusi rutin atau sesi mediasi dengan karyawan untuk mendengar keluhan mereka mengenai upah, tunjangan, dan fasilitas kerja.
- d. Pada variabel Motivasi kerja, pemimpin perusahaan harus menggambarkan visi dan misi yang jelas dan inspiratif yang menunjukkan kepada karyawan bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi terhadap tujuan besar perusahaan. Karyawan yang merasa terhubung dengan tujuan perusahaan cenderung lebih termotivasi. Perusahaan harus mengimplementasikan sistem penghargaan yang adil dan terstruktur untuk mengapresiasi karyawan yang menunjukkan inisiatif, dedikasi, dan tanggung jawab, memastikan komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan, pemimpin perusahaan perlu berperan sebagai contoh teladan, memberikan dukungan, dan secara aktif mendengarkan kebutuhan serta masukan karyawan, pemimpin perlu memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keinginan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi dan perusahaan harus menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan transparan dengan mempertimbangkan bentuk kompensasi lain, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, cuti tambahan, atau saham perusahaan.
 - e. Untuk peneliti Selanjutnya yang ingin meneliti penelitian yang sama agar memperluas populasi atau sampel, menambah atau mengganti variabel yang memengaruhi Motivasi kerja.

REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ahmad, (2022). Pengertian Komunikasi. *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>

- Andriani, N., Sunaryo, H., & Basalamah, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 32–48.
- Azabar dkk, (2021). Pengertian Motivasi Kerja. Kencana Prenada Media Group.
- Djoko dkk, (2022). Pngertian Kompensasi. *Teori - Teori Mananjemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia group.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali (2018). Dasar Pengambilan Keputusan Uji Heterokedastisitas.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap dkk (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.
- Hasnawati dkk, (2021). Pengertian Gaya Kepemimpinan. Insan Cendekia Mandiri.
- Indrastuti, (2020). Pengertian Kompensasi. Kencana Prenada Media Group.
- Khaeruman, (2021). Defenisi Motivasi Kerja. PT. Raja Grafindo Persada.
- Karimuddin dkk (2022). Pengertian Jenis Penelitian Kuantitatif.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Mangkunegara, (2017). Indikator Komunikasi. Refika Aditama.
- Mendrofa, (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.

- Mu'ah, (2019). Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan. Refika Aditama.
- Nababan, (2023). Pengaruh Momunikasi Terhadap Motivasi Kerja.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Robert, (2021). Pengertian Motivasi Kerja. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rosalina dkk, (2023). Hipotesis Penelitian. PT. Bumi Aksara.
- Ruhnama dkk (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>.
- Sedarmayanti, (2017). Pengertian Motivasi Kerja. Tunggal Mandiri Publishing.
- Sembiring, (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.
- Siti dkk, (2020). Pengertian Komunikasi. Graha Ilmu.
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic Techonology and Social Sciences*, 2(1), 227–237.
- Sudarayanan (2022). Pengertian Uji Statistik Deskriptif.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sulaeman, M., & Herdiani, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kota Banjar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 1–7.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura.
- Timotiu, (2020). Pengertian Motivasi Kerja. Kencana Prenada Media Group.
- Umar, (2018). Pengertian Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Wendy, (2021). Pengertian Gaya Kepemimpinan. PT. Bumi Aksara.
- Widana (2020). Kriteria Uji Asumsi Klasik. Metode Penelitian.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*,

4(1), 61–72.

Zaharuddin, (2021). Pengertian Gaya Kepemimpinan. Kencana Prenada Media Group.

Zihra Kalsoom dkk (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.

Zubair, dkk, (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja.